



# YRITTÄJÄMÄINEN OPPIMINEN OSUUSKUNTA MOTIONS<sup>11</sup>:ssa

Lahden ammattikorkeakoulun  
fysioterapiaopiskelijoiden kokemuksia

LAHDEN  
AMMATTIKORKEAKOULU  
Sosiaali- ja terveysala  
Fysioterapian koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Syksy 2014  
Anne Järvimies

Lahden ammattikorkeakoulu  
Fysioterapian koulutusohjelma

JÄRVIMIES, ANNE:

Yrittäjämäinen oppiminen osuuskunta  
MOTIONS<sup>11</sup>:ssa  
Lahden ammattikorkeakoulun  
fysioterapiaopiskelijoiden kokemuksia

Fysioterapian koulutusohjelman opinnäytetyö, 58 sivua, 12 liitesivua

Syksy 2014

TIIVISTELMÄ

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Lahden ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden perustetun opiskelijaosuuskunnan MOTIONS<sup>11</sup> osuuskunnan (osk) fysioterapiaopiskelijoiden kokemuksia yrittäjämäisestä oppimisesta. Opinnäytetyön aihe on saanut alkunsa OSKu-hankkeesta. OSKu -hankkeen tavoitteena oli mm. Lahden ammattikorkeakoulun henkilöstön ja opiskelijoiden positiivisen yrittäjäyysasenteen edistäminen sekä yrittäjyyden oppiminen tiimioppimisen keinoin.

Tutkimuksen aineisto kerättiin osuuskunnan jäseniltä henkilökohtaisella essee-kirjoituksella, joka analysoitiin induktiivisen sisällönanalyysin keinoin. Osuuskunnassa toimi sillä hetkellä yhdeksän (9) opiskelijaa ja kahdeksan (8) heistä palautti essee-kirjoituksensa.

Tutkimustuloksista käy ilmi, että opiskelijat kokivat uuden opiskelutavan opetteluun haastavaksi. Opiskelijat kuitenkin uskoivat hyötyvänsä kokemuksesta tulevaisuudessa ja odottivat ryhmässä työskentelyä. Oppimisen esteinä opiskelijat kokivat mm. ajan ja tehtävien hallinnan puutteen. Edistävinä tekijöinä opiskelijat kokivat pienryhmässä käytännön työskentelyn. Suurimmat haasteet olivat liiketoiminnan johtamiseen ja yrittäjyyteen liittyvien asioiden opettelussa, koska se sisälsi paljon itsenäistä opiskelua. Kaikkein mieluisinta oli haastavien kokemusten myötä oma henkilökohtainen kehittyminen ihmisenä sekä pienryhmässä käytännön työskentely.

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää yrittäjämäisen oppimistavan ja opiskelijaosuuskunnan kehittämisessä. Tulokset vaikuttivat kannustavilta. Yrittäjämäinen opiskelutapa vaati opiskelijoilta paljon itseohjautuvuutta, mutta tämän myötä he kasvoivat yritteliäämmiksi. Tutkimustulokset vahvistavat käsitystä siitä, että mitä yrittäjämyönteisemmässä ympäristössä nuori aikuinen kasvaa, sitä todennäköisemmin hän kasvaa asenteeltaan yrittäjämäiseksi.

Asiasanat: yrittäjämäinen oppiminen, tiimioppiminen, osuuskunta

Lahti University of Applied Sciences  
Degree Programme in Physiotherapy

JÄRVIMIES, ANNE:

Entrepreneurial Learning at cooperation  
MOTIONS<sup>11</sup>  
Physiotherapy students' experiences at  
Lahti University of Applied Sciences

Bachelor's Thesis in Physiotherapy

58 pages, 12 pages of appendices

Autumn 2014

## ABSTRACT

---

The purpose of this thesis was to gather experiences on entrepreneurial learning at Lahti University of Applied Sciences. The target group was nine physiotherapy students who founded a cooperation called MOTIONS<sup>11</sup> coop. The topic of the thesis originated from the OSKu-project. One of the goals of OSKu-project was to enhance positive entrepreneurial attitude among personnel and students at Lahti University of Applied Sciences and entrepreneurship learning with team learning methods.

The research material was collected from the members of the coop by personal essay writing. The essays were analyzed using the methods of inductive content analysis. There were nine (9) students and eight (8) of them returned the essay.

The results show that students experienced the actual learning of a new way of studying quite challenging. The students however believed that they could benefit from the experience in the future and were looking forward to working together as a team. The students experienced that the lack of time and task management were a barrier to learning. On the other hand, the students thought that working in a small team with real-life clients enhanced their learning. The greatest challenge was the learning of entrepreneurship-related issues and the actual management of a business, since it involved a great amount of independent studying. The most favourite experiences were the personal development of students which happened through challenging experiences and working in a small team with real-life clients.

The results can be used to develop the entrepreneurial learning method and the cooperative society. The results are encouraging. The entrepreneurial learning method required a lot of self-direction. Thereby the students' mindset grew to be more entrepreneurial. The results confirm the assumption that the more entrepreneurship positive the studying environment is, the more likely the students are to develop entrepreneurial mindset and way of thinking.

Key words: Entrepreneurial Learning, team learning, co-operative society

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	TULEVAISUUDEN OSAAMISTARPEET	3
2.1	Työelämän kehitysaskelia	3
2.2	Työelämän osaamistarpeita	5
3	YRITTÄJÄMÄISEKSI OPPIMINEN	9
3.1	Oppiminen	9
3.1.1	Yleiset oppimiskäsitykset	9
3.1.2	Tiimioppiminen	12
3.2	Yrittäjyys	15
3.2.1	Yrittäjäksi ryhtymisen taustatekijät	16
3.2.2	Yrittäjyys terveysalalla	18
3.2.3	Yrittäjän ominaisuuksia	20
3.2.4	Sisäinen yrittäjyys	22
3.3	Yrittäjämäinen oppiminen	23
3.4	MOTIONS <sup>11</sup> osuuskunta oppimisympäristönä	26
3.4.1	Osuuskunta yritysmuotona	26
3.4.2	Tiimioppiminen MOTIONS <sup>11</sup> osuuskunnassa	27
4	TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TARKOITUS	33
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	34
5.1	Aineiston keruu ja kohderyhmä	34
5.2	Aineiston analysointi	35
6	TULOKSET	37
6.1	Opiskelijoiden odotukset ja käsitykset yrittäjämäisestä oppimisesta	37
6.2	Opiskelijoiden oppimista estäneet tekijät	40
6.3	Opiskelijoiden oppimista edistäneet tekijät	42
6.4	Haastavimmat kokemukset yrittäjämäisessä oppimisessä	43
6.5	Mieluisimmat kokemukset yrittäjämäisessä oppimisessä	45
7	POHDINTA	47
7.1	Tutkimustulokset	47
7.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	50
7.3	Jatkotutkimusehdotukset	52

LÄHTEET	53
LIITTEET	59

Liite 1. Tutkimuslupa	
Liite 2. Tutkimustiedote	
Liite 3. Esseen toimeksianto	
Liite 4. Sisällönanalyysi	

# 1 JOHDANTO

Miten varmistaa kilpailukyky työmarkkinoilla? Sosiaali- ja terveysalan spesifin ammattiosaamisen lisäksi valmistuvalta fysioterapeutilta odotetaan yrittäjämäisen työtöteen lisäksi liiketoiminnallista osaamista (ARENE 2010; Suomen fysioterapeutit ry). Tämän vuoksi myös opiskelijat itse pitävät tärkeänä, että opinto-ohjelma tukee yrittäjämäistä toimintatapaa (Rae 2001, 55).

Työelämä on muuttunut ja muuttuu koko ajan. Teollinen vallankumous on ohi. Asiakkaat toimialasta riippumatta vaativat kokonaisratkaisuja, jotka on räätälöity heidän tarpeidensa mukaan. Tämä edellyttää organisaatioilta jatkuvasti uudenlaista osaamista, jotta ne pystyvät täyttämään muuttuvia asiakastarpeita. Organisaatioilta ja sen työntekijöiltä vaaditaan muuntautumis- ja oppimiskykyä sekä verkosto-osaamista, koska tarvittaessa puuttuva osaaminen hankitaan verkostoista. (Hanhinen 2010, 12.)

Nykyinen koulutusjärjestelmämme ja oppimisympäristömme on sopeuduttava ja muokattava vastaamaan näitä muuttuvia osaamistarpeita. Luovuuden tutkija Sir Ken Robinsonin (2010) on sitä mieltä, että nykyinen koulutusjärjestelmämme perustuu vielä monelta osin teollisen vallankumouksen aikaan. Robinsonin (2010) mielestä oppilaitokset muistuttavat tuotantolaitoksia, joissa on hälytyskellot, erilliset tilat eri toiminnoille ja tiedekunnille. Nykyinen taloudellinen tilanne luo painetta koulutuksen järjestäjille. Koulutusta tulee järjestää sellaisessa oppimisympäristössä ja sellaisilla opetusmenetelmillä, mitkä kehittävät osaavia yksilöitä tulevaisuuden taloustilanteeseen, vaikka todellista taloustilannetta emme välttämättä pysty ennustamaan edes ensi viikoksi. (Crayford, Fearon, McLaughlin & van Vuuren 2012, 187.)

Yrittäjä oppii vertaisiltaan, tekemällä, saamastaan palautteesta, kokeilemalla, ongelmien ratkaisusta sekä tekemiensä virheiden kautta (Järvi 2011, 178; Pittaway & Thorpe 2012, 843.) Yrittäjämäinen oppimisympäristö muistuttaa pienen yrityksen oppimisympäristöä, jossa korostuu vuorovaikutteisuus niin organisaation sisällä kuin ulkoistenkin sidosryhmien kanssa (Heinonen & Vento-Vierikko 2002, 74; Järvi 2011, 190–191).

Tämän opinnäytetyön idea on lähtenyt liikkeelle vuoden 2012 lopulla, kun Lahden ammattikorkeakoulun OSKU-projektin yhteydessä haettiin opiskelijoita opiskelemaan uudenlaiseen oppimisympäristöön – osuuskuntaan. OSKU-projekti toimi vuosina 2009–2011 ja sen tarvoitteena on ollut yrittäjyyden oppimisen ja yrittäjämäisen toiminnan kehittäminen hyvinvointialalla (OSKu -kohti hyvinvointialan osuuskuntaa 2013.) Projektin kohderyhmänä ovat olleet sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulun opettajat sekä opiskelijat. Sen perimmäisenä tarkoituksena on ollut kehittää opetusmenetelmiä sekä oppimisympäristöjä kaikkien opintojaksojen kohdalla enemmän valmentajuutta ja yrittäjämäistä toimintaa tukevaksi. (Mäkelä 2013, 9–12.)

Lahden ammattikorkeakoulun toisen vuoden fysioterapiaopiskelijat perustivat 14.12.2012 oikean yrityksen, osuuskunta MOTIONS<sup>11</sup>:n (virallinen nimi MOTIONS<sup>11</sup>osk), jonka kautta he suorittivat opintojaan mm. tekemällä asiakasprojekteja, markkinoimalla toimintaansa, hoitamalla taloutta yhdessä kirjanpitäjän kanssa ja maksamalla palkkoja työntekijöilleen. Opettajat toimivat heidän valmentajinaan. Tämä opinnäytetyö selvittää fysioterapiaopiskelijoiden kokemuksia yrittäjämäisestä oppimisesta Lahden ammattikorkeakoulussa. Opinnäytetyön tarkoituksena on myös tuoda tietoa siitä, minkälaista yrittäjämäinen oppiminen sosiaali- ja terveysalalla on, jotta siitä saadaan pysyvä ja jatkuvasti kehittyvä oppimisympäristö.

## 2 TULEVAISUUDEN OSAAMISTARPEET

### 2.1 Työelämän kehitysaskelia

Hanhinen (2010, 20–27) kuvailee Työelämäosaaminen -väitöskirjassaan, että työelämässä on siirrytty mekaanisesta teollisuudesta tietopainotteiseen palvelujen tuotantoon. Kehitys ja sitä kautta muutos on jatkuvaa. Tuskin on odotettavissa, että kehitys hidastuisi tai muutokset olisivat paremmin ennakoitavissa.

Epävarmuus on todennäköisempää. Samaa kantaa edustaa tulevaisuuden tutkija Mika Aaltonen, joka tuo esille, että talouskriisin myötä yhteiskunnan on hyväksyttävä muutos ja uudelleenorganisoiduttava (Aaltonen 2014).

Nykyinen taloustilanne on Aaltosen (2014) mukaan tuonut mukanaan myös turvattomuuden tunnetta, mutta rohkaisee niin yksilöitä kuin organisaatioita muuttumaan ja sopeutumaan tilanteeseen. Toisaalta yksilöllä on myös enemmän valinnan vapautta ja vastuunkantoa, kun esimerkiksi työn valvomista on vähennetty ja valtuuttamista lisätty (Hanhinen 2010, 25).

Samalla on havaittavissa muutoksia ihmisten arvomaailmassa, kuten esimerkiksi perhe-elämän, ekologisuuden, hyväntekeväisyyden, tasa-arvoisen vuorovaikutuksen, suvaitsevaisuuden, globaalin solidaarisuuden ja hyvän sosiaalisen omantunnon arvostus vaikuttaisi olevan kasvussa. Tämä muutos johtunee tarpeesta hakea vastapainoa työelämän kasvavalle dynamiikalle. (Hanhinen 2010, 26.)

Tieto on nykyisin tärkein tuotantotekijä. Tämän lisäksi asiakkaat ovat kiinnostuneita kokonaisratkaisuihin, jotka ovat räätälöityjä heidän muuttuneisiin tilanteisiinsa. Asiakaskeskeisyys ja palveluhenkisyys korostuvat. Tämä ei jätä sijaa rajatuille tehtäväalueille vaan työntekijöiden tulee olla monipuolisia osaajia, jotka ovat valmiita kehittymään ja oppimaan uutta. Hyvän ammattiosaamisen rinnalle on noussut muita työelämän osaamistarpeita, kuten asiakaspalveluosaaminen ja liiketalouden lainalaisuuksien ymmärtäminen. Tämä edellyttää erilaista tiedon ja osaamisen hallintaa niin työelämältä kuin oppilaitoksilta eri toimialoilla ja nämä ovat erityisesti myös sosiaali- ja terveysalan kehittämistavoitteita (Hanhinen 2010, 12–13; Hartman 2011, 45–46.)



Luukkaisen ja Wuorisen (2002, 22) mukaan tulevaisuuden tutkijat Osmo Kuusi ja Keijo Mäkelä linjasivat 2000-luvun alussa seuraavia kehitysaskelia, jotka tulevat muokkaamaan työelämäämme sekä siellä vaadittavia osaamisia. Moni näistä on yhä paikkaansa pitäviä. Tietotekniikan hallinta luetaan perustaidoiksi kuten lukutaitokin. Teknologinen kehitys kuten esim. biotekniikka mahdollistaa tarkemmat diagnoosit nykyistä nopeammin. Tieto- ja viestintäteknologian kehitys mahdollistaa yhteistyön tekemisen ympäri maailman sekä mahdollistaa uudenlaisen vuorovaikutteisuuden asiakkaiden kanssa. Tämä globalisaatio asettaa uudenlaisia haasteita kuten kielitaito-osaamisen ja erilaisuuden hyväksymisen. Suomen Fysioterapeutit ry:n (2011, 20) tekemän raportin mukaan globalisaatio näkyy fysioterapeuttien työssä mm. eri kulttuureista tulevien asiakkaiden lisääntymisenä, mutta myös erilaisina palvelutarpeina kuten esimerkiksi posttraumapotilaiden fysioterapia ja kuntoutus.

Samalla kun toiminta-alueet laajenevat, verkostoituminen ja yhteistyö eri instituutioiden ja organisaatioiden kanssa nousee merkittävämpään rooliin. Verkostoitumistaidot koskettavat niin yksilöitä, yrityksiä sekä yhteisöjä kuin oppilaitoksiakin. Tämän lisäksi kestävän kehityksen ideologia asettaa haasteita tulevaisuudessa. Kestävällä kehityksellä tässä ei tarkoiteta vain ekologisia ratkaisuja vaan myös sosiaalisesti ja henkisesti kestäviä ratkaisuja, jossa suositaisiin pidempiaikaisia vuorovaikutussuhteita pikaisen, sen hetkisen hyödyntävoittelun sijaan. (Luukkainen & Wuorinen 2002, 23–25.) Myös Hanhisen (2010, 36) väitöskirjan mukaan inhimillisyys, hengellisyys ja taide tulevat näkymään työelämän kehityksessä tulevaisuudessa.

Tietotyön osuus lisääntyy kaikilla toimialoilla. Tämä tarkoittaa sitä, että tiedon määrä lisääntyy ja sitä on saatavilla yhä nopeammin ja nopeammin. Tietoa on pystyttävä hallitsemaan sekä kriittisesti arvioimaan ja analysoimaan. Meistä tulee tietyn tiedon asiantuntijoita, joilla tulee olla kyky moniammatilliseen ongelmanratkaisuun, ja jotka ovat halukkaita oppimaan koko ajan uutta hankkimalla lisää tietoa ja osaamista. (Luukkainen & Wuorinen 2002, 25–26, 28–29; Suomen Fysioterapeutit ry 2011, 22.)

Suurten ikäluokkien jääminen pois työelämästä yhdistettynä odotetun eliniän kasvuun, tarjoaa mahdollisuuksia palvelu- ja matkailualoille, mutta myös sosiaali-

ja terveydenhuollon palveluille (Luukkanen & Wuorinen 2002, 25–26). Tämä tarkoittaa myös sitä, että osaavasta työvoimasta saattaa monilla aloilla syntyä pulaa, koska työvoimaa poistuu enemmän kuin sitä tulee tilalle. (Suomen Fysioterapeutit ry 2011, 20–21.)

Muutoksen lisäksi myös tilapäisyys lisääntyy. Projektityöskentely ja tilapäiset, ns. epätyypilliset, työsuhteet lisääntyvät myös fysioterapia-alalla. (Suomen Fysioterapeutit ry 2011, 21.) Usein kouluttaudutaan useampaan ammattiin. Eläkkeelle ei jäädä välttämättä siitä tehtävästä, johon työntekijä oli alun perin kouluttautunut. Tämän vuoksi uuteen ja muutokseen suhtautuminen tulisi olla myönteisempää jo oman jaksamisenkin kannalta. (Luukkanen & Wuorinen 2002, 89.)

Samaan aikaan yksilön oma vastuu omasta hyvinvoinnista kasvaa ja ns. yhteiskunnan holhous vähenee. Tämän ei kuitenkaan toivota lisäävän oman taloudellisen edun tavoittelua muiden hyvinvoinnin kustannuksella tai vähentävän yhteisvastuuta. (Luukkanen & Wuorinen 2002, 26–29.)

## 2.2 Työelämän osaamistarpeita

Tulevaisuuden tekijä on sellainen kansalainen, joka pystyy yksilöllisiin ratkaisuihin ja on aloitteellisesti valmis tekemään töitä ongelmien tai uusien tarpeiden ratkaisemiseksi (Luukkanen & Wuorinen 2002, 29). Tulevaisuuden tekijän osaamisiin lukeutuu monenlaisia yrittäjäominaisuuksia. Näitä osaamistarpeita tai ominaisuuksia ovat mm. talousajattelu, riskienottokyky, jatkuva oppimishalu ja -kyky, muutoksensietokyky, kyky ymmärtää erilaisuutta ja suvaitsevaisuus, terve itsetunto, myönteinen kriittisyys, vuorovaikutustaidot, virtuaaliosaaminen, erityistaidot, jotka voivat tuoda lisäarvoa, joustavuus, aktiivisuus, oma-aloitteisuus, itseohjautuvuus sekä päätöksentekokyky, tasapainoisuus sekä johdonmukaisuus, yhteistyötaidot sekä verkostoituminen, tiedon hallinta, laatu, nopeus, vastuullisuus, luovuus, innovaatio sekä kekseliäisyys, itsensä peliin laittaminen, eettisyys ja arvomaailma. (Luukkanen & Wuorinen 2002, 32–80.)

Suomen Fysioterapeutit ry (2011, 21–22) listaa samoja asioita, kuten joustavuus, muutoskykyinen, oman elämänsä yrittäjä, stressinhallintataidot, oma-aloitteisuus, organisointikykyinen, innovatiivinen, visiointikykyinen, kriittinen tiedon hallitsija, eettinen osaaminen, verkosto-osaaminen, ajankäytönhallinta, hyvät sosiaaliset taidot, tunneälykyys sekä ympäristötietoisuus. Tämän lisäksi fysioterapeuteilla tulee olla kehittävä työote, joka tarkoittaa tässä sitä, että henkilö on valmis kehittämään itseään, työmenetelmiään ja ammattialaansa.

Hanhinen (2010, 15, 160–183) on väitöskirjassaan vienyt osaamistarpeiden kartoittamisen ja hallinnan hieman pidemmälle ja rakentanut työelämälähtöisen osaamistarpeiden luokitusjärjestelmän (Taulukko 1.). Järjestelmän tarkoituksena on palvella niin työelämää kuin koulutus- ja opetusmaailmaa eri toimialoilla. Se käsittää osaamistarpeet organisaation eri tasoilla ja soveltuu lähinnä organisaatioiden osaamisen johtamisen työkaluksi.

Taulukko 1. Työelämälähtöinen osaamistarpeiden luokitusjärjestelmä (1/2).  
(Hanhinen 2010, 160-183)

Pääluokka	Pääluokkaan kuuluvat kvalifikaatiot
Toimialariippumaton tuotannon yleisosaaminen	perustaidot, kuten vuorovaikutus-, viestintä ja kommunikointitaidot, yleinen puhtauteen liittyvä osaaminen, tietotekniikan yleinen osaaminen, laatuosaaminen, ympäristöasioiden perustuntemus, projektityöskentelyosaaminen, yleisten toimistotehtävien hallinta, työturvallisuusosaaminen, kielitaito, ammattietiikan hallinta ja esteettinen osaaminen
Tuotteiden ja palveluiden tuotanto-osaaminen	eri toimialat tuote- ja palvelusektoreittain, ammattispesifi osaaminen, valmistukseen käytettävien raaka-aineiden tuntemus, valmistamiseen käytettävien koneiden ja laitteiden tuntemus, tuotteiden sekä palveluiden suunnittelu- ja kehittämisosaaminen

Taulukko 1. Työelämälähtöinen osaamistarpeiden luokitusjärjestelmä (2/2).  
(Hanhinen 2010, 160-183)

Pääluokka	Pääluokkaan kuuluvat kvalifikaatiot
Liiketoimintaosaaminen	liiketoiminnan tai organisaation johtamistaidot, tuotannon johtaminen, henkilöstöhallintoon liittyvä johtaminen, kansainväliseen toimintaympäristöön liittyvä osaaminen, yritystoiminnan talousosaaminen, yrityksen myyntitoiminnan strateginen osaaminen, hankintaosaaminen, logistiikkaosaaminen, verkosto- ja toimintaympäristöosaaminen.
Asiakkuuden, asiakassuhteiden hallinta	yleinen asiakasyhteistyö (esim. palveluhenkisyys, asiakaslähtöisyys), markkinointiin ja mainontaan liittyvä osaaminen, kansainvälisten kulttuurien tuntemus, myyntiosaaminen ja asiakassuhteiden hallinta (Customer Relation Management)
Työyhteisöosaaminen	henkilöstön johtamistaidot (esim. esimiesosaaminen), työyhteisön yhteistyötaidot, työyhteisön kulttuuriin sopeutuminen, yhteistyö eri osastojen kanssa, työnohjaukseen liittyvä osaaminen sekä alaistaidot
Henkilökohtaiset ominaisuudet ja asenteet	Motivoituneisuus, aktiivisuus sekä myönteinen asenne työhön (kuten esim. oma-aloitteisuus ja sitoutuneisuus), kehittyminen sekä oppimistaidot, sopeutumiskyky sekä joustavuus (kuten esim. työaika ja fyysinen jaksaminen), persoonalliset ominaisuudet (kuten esim. lahjakkuus, kriittisyys ja ihmissuhdetaidot), monitaitoisuus, fyysiset ominaisuudet (kuten esim. terveydentila, aistien toiminta ja ulkoinen olemus), henkiset valmiudet (kuten esim. tunneäly ja epäonnistumisen sieto) ja tehokas työskentelytapa (kuten esim. hyvä ajankäytönhallinta ja taloudellisuus)
Tutkimus- ja kehitysoosaaminen	tuotekehitys- ja suunnitteluosaamisen, ideointikyvyn, teknisen suunnitteluosaamisen, työorganisaation kehittämisosaamisen, työyhteisön ja henkilöstön kehittämisosaamisen, tutkimusosaamisen

Luokitusjärjestelmän ei ole tarkoitus olla pysyvä vaan joustava malli, jota voi mukauttaa sekä laajentaa tilanteen ja käyttäjän mukaan. Huomioitavaa on myös se, että kyse on teoreettisesta mallista eikä yksittäisen yksilön oleteta hallitsevan kaikkia osa-alueita täydellisesti. (Hanhinen 2010, 160.)

### 3 YRITTÄJÄMÄISEKSI OPPIMINEN

#### 3.1 Oppiminen

Opimme koko ajan uutta, ihan tietämättämme, mutta myös tietoisesti. Uuden oppiminen perustuu usein aiemmin opitun pohjalle ja se edellyttää usein aikaa reflektoinnille. Oppiminen on monisyinen prosessiksi, jossa yksilö hankkii uusia tietoja, taitoja ja kokemuksia, ja se johtaa pysyvään toiminnan tai käytöksen muutokseen. (Sydänmaalakka 2000, 30; Ruohotie 2000, 107.) Oppimisen prosessiin vaikuttavat monet tekijät kuten henkilön oma motivaatio, oppimisympäristö, yksilön henkilökohtainen elämäntilanne ja sosiaalinen vuorovaikutus (Rauste-von Wright, von Wright & Soini 2003, 56, 59, 62, 73).

##### 3.1.1 Yleiset oppimiskäsitykset

Perinteisiä oppimiseen liittyviä oppimiskäsityksiä ovat behavioristinen suuntaus, kognitiivinen suuntaus, humanistinen suuntaus, sosiaalisen oppimisen suuntaus sekä konstruktivismi. Tämän lisäksi on myös muita aikuisoppimisen erityisluonnetta kuvaavia teorioita, kuten andragogiikka, McClusdyn pelivaratteoria sekä Jarvisin oppimisprosessin malli. (Ruohotie 2000, 108–136.) Näihin oppimiskäsityksiin ovat vaikuttaneet käsitys inhimillisen tiedon luonteesta, käsitys ihmisen psyykkisistä prosesseista sekä sen ajan yhteiskunta sääntöineen ja odotuksineen (Rauste-von Wright ym. 2003, 139–140).

***Behavioristisessa ajatusmallissa*** oppiminen ilmenee käyttäytymisen tai toiminnan muutoksena, ja siihen vaikuttaa merkittävästi se, minkälaisessa ympäristössä oppiminen tapahtuu (Ruohotie 2000, 108). Tässä oppiminen tapahtuu yrityksen ja erehdyksen kautta tai syyseuraus-yhteyksien seurauksena, jossa haluttua positiivista reaktiota voidaan vahvistaa. (Ruohotie 2000, 109; Rauste-von Wright ym. 2003, 148–149.)

***Kognitiivisessa suuntauksessa*** hahmopsykologit ovat sitä mieltä, että oppiminen on yksilöstä itsestään lähtöisin ja on siten kognitiivinen ilmiö. Siinä oppija järjestellee informaatiota ja ajatuksiaan usealla eri tavalla kunnes syntyy oivallus, ja ongelma ratkeaa. Oppimiseen vaikuttaa oppijan aikaisemmat mielen mallit ja

asenteet. (Ruohotie 2000, 110–111; Rauste-von Wright ym. 2003, 157–158.)

Tästä ajatusmallista puuttuu kuitenkin yhteys ympäristöön ja se ajatus, että ajattelu muokkautuu usein sosiaalisessa vuorovaikutuksessa (Rauste-von Wright ym. 2003, 158).

**Humanistisessa suuntauksessa** ihminen nähdään vapaana yksilönä, joka voi hallita kohtaloaan ja on pohjimmiltaan hyvä. Ihmisellä on rajattomat kasvun ja kehittymisen mahdollisuudet, eikä sitä määrää ennalta ympäristö eikä yksilön alitajunta. (Ruohotie 2000, 112.) Humanistisen käsityksen mukaan oppiminen saa alkunsa oppijasta itsestään ja oppimisen tavoitteena on itsensä toteuttaminen ja kehittäminen (Rauste-von Wright 1997, 17). Oppimiselle voi olla myös muita tavoitteita kuten ammatin löytäminen, elämän mielekkyyden löytäminen tai oppiminen tekemään valintoja. (Ruohotie 2000, 113.)

**Sosiaalisen oppimisen suuntaus** hyödyntää sekä behavioristisia että kognitiivisia oppimisen malleja. Siinä oppiminen tapahtuu sosiaalisessa ympäristössä, jossa yksilöt tarkkailevat toisiaan ja oppivat toisiltaan. (Ruohotie 2000, 115; Rauste-von Wright ym. 2003, 161.) Oppiminen tapahtuu matkimalla ja on nopeampaa kuin esimerkiksi omakohtainen kokeilun tai yritys-erehdys-menetelmä (Ruohotie 2000, 116).

**Konstruktivistisessa oppimiskäsityksen** taustalla on muisti ja muistitaito (Rauste-von Wright 2003, 152). Käsityksen mukaan oppiminen on prosessi, jossa yksilön oppiminen tapahtuu yhteisten ongelmien ratkaisemisen yhteydessä ja siitä keskustelemalla. Rauste-von Wright ym. (2003, 154) kuvailee, että oppiminen on aistien välittämien ärsykkeiden muokkaamista ymmärrettäväksi. Näin ollen oppimiseen vaikuttaa oppijan oma tapa hahmottaa ja tarkastella asioita. Ruohotie (2000, 119–120) toteaa myös, että konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan oppiminen on merkityksien määrittelyprosessi dialogin avulla. Hän lisää myös, että aikuisten opettaminen on usein keskusteluprosessi ja oppimisprosessiin liittyy myös itseohjautuvuus ja kokemuksellisen oppiminen.

Aikuisten oppiminen poikkeaa hieman lasten ja nuorten oppimisesta.

**Andragogiikan** mukaan aikuinen on oppijana itseohjautuva ja hänelle on kertynyt jo kokemuksia. (Merriam, Caffarella & Baumgartner 2007, 84.) Aikuisopiskelijan

tulisi saada osallistua oppimiskokemusten suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Opetuksen tulisi olla enemmän opiskelijälähtöistä kuin opettajalähtöistä ja sen tulisi perustua molempia osapuolia kunnioittavaan vuorovaikutukseen. Oppimisympäristön tulisi myös olla aikuismaisempi niin fyysisesti, sosiaalisesti kuin psykologisesti. Oppimisen lähtökohtana on kokemuksellisuus ja omien kokemusten reflektointi. (Merriam ym. 2007, 84–85; Rauste-von Wright ym. 2003, 77–79; Ruohotie 2000, 125–127.)

**McCluskyn marginaaliteoria** (*pelivarateorian*) mukaan oppiminen on sidoksissa arkielämän tilanteisiin. Varsinaiseksi opetus-oppimismalliksi tämä ei suoranaisesti sovellu, mutta on pidettävissä mainitsemisen arvoisena aikuisoppimisen mallina. (Merriam ym. 2007, 96; Ruohotie 2000, 130–132.) Merriam ym. (2007, 93) mukaan McCluskyn teoria perustuu ajatukselle, että aikuisuus on aikaa, jolloin yksilö kehittyy, muuttuu ja jatkuvasti etsii tasapainoa elämään liittyvien velvollisuuksien ja voimavarojen välillä. Pelivara kasvaa vähentämällä velvollisuuksia ja lisäämällä voimavaroja. Velvollisuuksina voidaan nähdä elämään liittyvät odotukset kuten halut, pyrkimykset ja tulevaisuuden odotukset. Voimavaroina voidaan nähdä perheen tuki ja taloudelliset resurssit. Pelivarasta riippuu ryhtyykö aikuinen edes opiskelemaan tai onko hänellä energiaa itsensä kehittämiseen. (Merriam ym. 2007, 93–94; Ruohotie 2000, 130–132.)

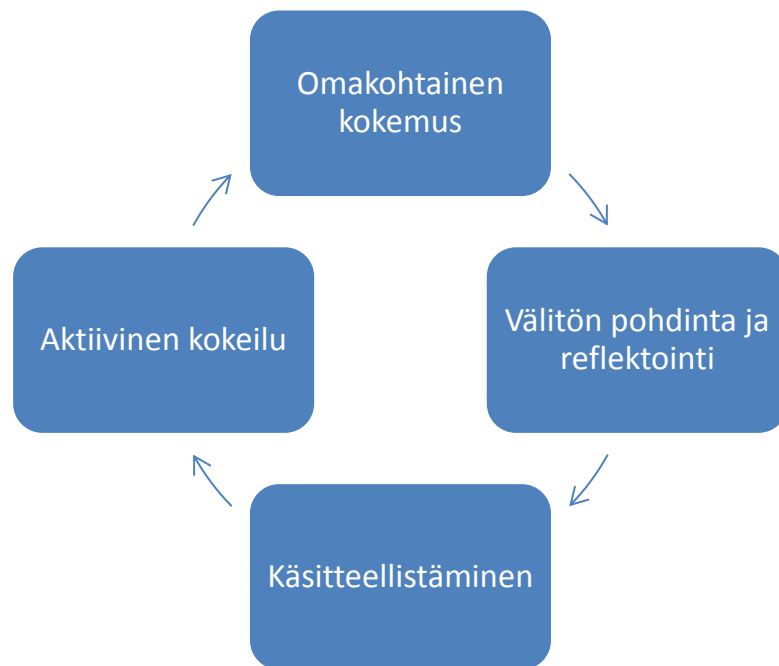
**Jarvisin oppimisprosessin mallissa** perustana ovat aikuisen kokemukset. Kokemukset tapahtuvat sosiaalisissa tilanteissa ja niihin liittyy kaikki viisi aistia: ääni, näkö, haju, maku ja kosketus. (Merriam ym. 2007, 100.) Kokemuksen koettuaan yksilöllä on valittavanaan useampi reitti, joiden mukaan oppimista joko tapahtuu tai ei tapahdu. Esimerkiksi yksilö on sosiaalisessa tilanteessa, josta hänelle syntyy kokemus. Yksilö voi sivuttaa tilanteen esimerkiksi itsestäänselvyytenä, jolloin oppimista ei tapahdu. Hän voi myös palata muistelemaan sitä, ja poistua muuttumattomana tai muuttuneena. Syvällisemmässä oppimisessa yksilö alkaa järkeillä, reflektoida ja/tai harjoitella tapahtunutta, jolloin yksilössä tapahtuu muutos ja hän on aikaisempaa kokeneempi. (Merriam ym. 2007, 101–103; Ruohotie 2000, 133–136.)



### 3.1.2 Tiimioppiminen

Tiimioppimisella ja oppivilla tiimeillä on nyky-yhteiskunnassa ja työelämässä merkittävä rooli. Tiimit muodostuvat erilaisista osaamisista ja ne yltyvät parempiin tuloksiin ja pystyvät luomaan uutta nopeammin kuin yksikään yksilö. (Katzenback & Smith 1998, 21; Ruohotie 2000, 233.) Tiimejä tarvitaan, koska yksilön oppiminen ei välttämättä johda koko organisaation oppimiseen. Ja työelämän muutosnopeudessa tarvitaan koko organisaation oppimista. Tarvitaan joustavia tiimejä, jotka pystyvät nopeasti kehittämään uuttaa muuttuviin olosuhteisiin, kuten asiakastarve tai taloustilanne. (Ruohotie 2000, 233.)

Tiimioppimisen taustalla vaikuttaa mm. kokemuksellisen oppimisen mallin luoja David Kolb. Hänen mukaansa oppiminen on syklimäinen prosessi, jossa kokemus muuttuu uudeksi tiedoksi (Kuvio 1.). Kolbin mallin mukaan uuden oppiminen edellyttää omakohtaisen kokemuksen välitöntä pohdintaa ja reflektointia sekä käsitteellistämistä. Tämän lisäksi tarvitaan aktiivista uudelleen kokeilemistä ja soveltamista käytäntöön. (Leinonen 2002, 23; Ruohotie 2000, 137.)

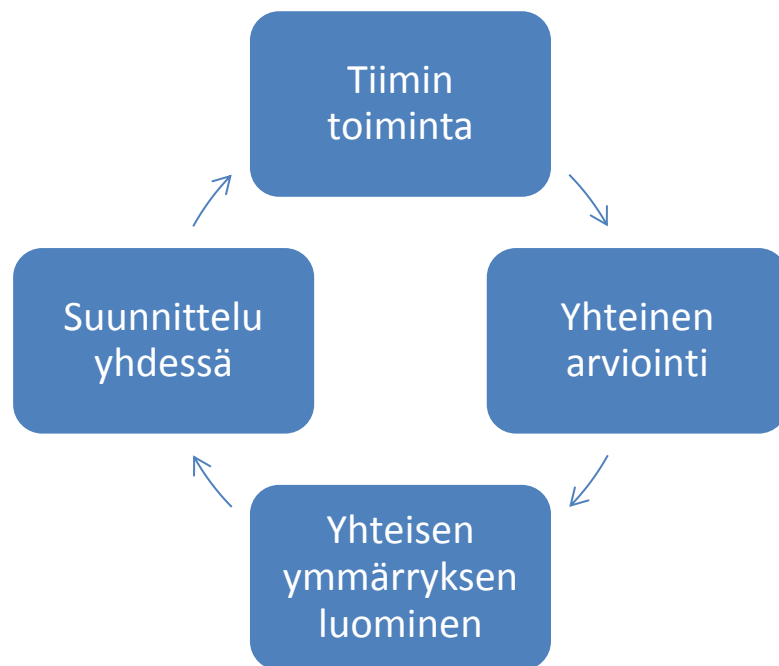


Kuvio 1. Kolbin kokemuksellisen oppimisen kehä -malli.

Kolbin kokemuksellisen oppimisen kehän -mallin mukaan omakohtainen kokemus on oppimisen liikkeelle paneva voima. Kokemus ei kuitenkaan yksin

johda oppimistulokseen vaan vaaditaan kokemuksen aktiivista ja käsitteellistämistä, jonka pohjalta luodaan uusia toimintamalleja. Näitä uusia toimintamalleja kokeillaan sitten uudelleen käytäntöön ja muodostuu jatkuva uuden oppimisen kehä. (Leinonen 2002, 24; Ruohotie 2000, 138; Sydänmaalakka 2000, 49.)

Sydänmaalakka (2000, 48) toteaa, että tiimi koostuu yksilöistä, joilla on toisiaan täydentävää osaamista, ja että tiimin oppiminen on samankaltaista kuin yksilön oppiminen. Tiimin oppimisen on Sydänmaalakka (2000, 47) kuvaillut alla olevan kuvion mukaisesti (Kuvio 2.).



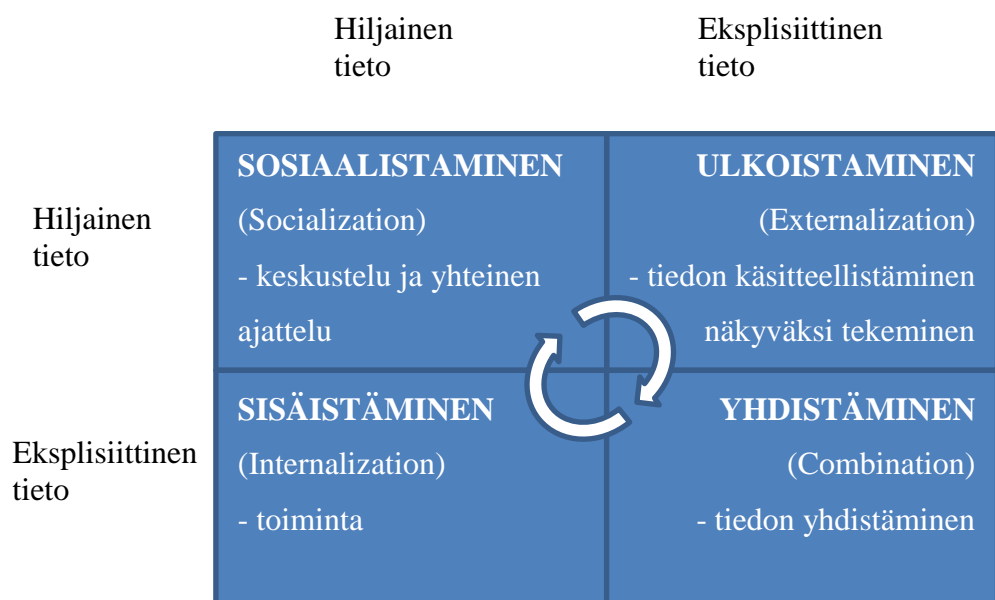
Kuvio 2. Tiimin oppimisenkehä Sydänmaalakan (2000, 47) mukaan.

Tässä mallissa tiimi yhdessä pohtii ja arvioi omaa toimintaansa. Toiminnasta luodaan sitten yhteinen ymmärrys, jonka jälkeen toimintaa kehitetään yhdessä suunnittelemalla ja taas viemällä käytäntöön. (Sydänmaalakka 2000, 48–49.)

Tämä prosessi ei olisi mahdollista ilman vuorovaikutusta ja jatkuvaa dialogia. Tiimin oppimiseen vaikuttaa myös ympäristö, jossa se toimii. Tiimin oppiminen voidaan nähdä yksilön ja organisaation oppimisen yhdistelmänä. Esimerkiksi yritys ja organisaatio tai oppilaitos luo oppimisympäristön, jossa toiminta ja oppiminen tapahtuvat. (Ruohotie 2000, 237; Sydänmaakka 2000, 49.)

Tiimi tarvitsee toimiakseen ja oppiakseen myös yhteisen suoritushaasteen, tavoitteen ja toimintamallit (Katzenbach & Smith 1998, 24). Olennaisessa osassa on avoin ja pohtiva keskustelukulttuuri sekä hyvä yhteishenki, jossa tietoa ja osaamista kyetään avoimesti jakamaan. (Ruohotie 2000, 236; Sydänmaalakka 2000, 47–48.) Senge (1990, 236) toteaa, että ei riitä, että tiimillä on yhteiset tavoitteet ja paljon osaamista vaan, tiimin täytyy myös osata toimia yhdessä. Ruohotien (2000) näkemyksen mukaan tiimioppiminen on parhaimmillaan jatkuvaa oppimista, jossa vallitsee kokeilukulttuuri, ja joka rikkoo juurtuneita mielen malleja ja asenteita.

Tiimeissä luodaan uutta tietoa, joka voi olla uuden tuotteen luominen tai yksinkertainen oppimistilanne (Leinonen 2002, 25). Nonaka ja Takeuchi ovat kehittäneet mallin uuden tiedon synnyttämisestä. Tässä mallissa (Kuvio 3.) he käyttävät tiedon jakamista hiljaiseen tietoon eli tacit -tieto (Tacit knowledge) ja eksplisiittiseen tietoon (Explicit knowledge). Hiljainen tieto on yksilön kokemukseen perustuvaa ja vaikeasti sanoin kuvattavaa. Eksplisiittinen tieto on näkyvää ja helposti kirjalliseen tai numeeriseen muotoon laitettava. (Nonaka & Takeuchi 1995, 62–70.)



Kuvio 3. Uuden tiedon synnyttäminen Nonaka ja Takeuchin mukaan (1995, 62)

Nonaka ja Takeuchin (1995, 62) mukaan tieto on sosiaalista ja tieto saa uusia merkityksiä vuorovaikutuksessa. Tieto muuttuu hiljaisesta näkyväksi yhteisten kokemusten ja vuorovaikutuksen kautta, jota voi tapahtua myös tiimirajojen ulkopuolella ja asiakkaiden kanssa. Tätä kutsutaan tiedon sosiaalistamiseksi ja se voi tapahtua yhteisen keskustelun tai tekemisen havainnoin kautta. (Nonaka & Takeuchi 1995, 62–64.)

Tiedon ulkoistaminen tarkoittaa tiedon käsitteellistämistä niin, että tieto on muidenkin hyödynnettävissä. Tiedon käsitteellistäminen tapahtuu yhteisen keskustelun ja reflektoinnin avulla. Dialogin tuloksena luodaan malleja ja käsitteitä, jotka kuvaavat käsiteltävää ilmiötä. Ne voivat olla kirjallisia raportteja, dokumentteja, pöytäkirjoja tai kuvioita, joissa on käytetty tiettyjä käsitteitä. (Nonaka & Takeuchi 1995, 64–67.)

Tiedon yhdistäminen tarkoittaa olemassa olevan kirjallisen tiedon yhdistelemistä, vertailemista ja luokittelemista. Tietoa yhdistämällä eri lähteistä pyritään näkemään tieto erilaisessa valossa, jonka pohjalta pystytään tekemään esimerkiksi liiketaloudellisia suunnitelmia. Tämä on myös ehkä se perineinen kouluopetuksessakin käytetty opettamisen ja oppimisen muoto. (Nonaka & Takeuchi 1995, 67–68)

Tiedon sisäistämisessä luettua ja kuultua tietoa testataan käytännössä ja hankitaan kokemuksia. Tässä vaiheessa opitaan tekemällä eli Learning by Doing -menetelmällä. Kokemukset muuttavat sisäisiä mielen malleja ja synnyttävät uutta hiljaista tietoa. Parhaimmillaan tämä on jatkuva, spiraalimainen prosessi, jossa hiljainen ja eksplisiittinen tieto muuttuu koko ajan. (Nonaka & Takeuchi 1995, 69–70.)

### 3.2 Yrittäjyys

Yrittäjyys vaatii monipuolista osaamista, mutta kuka tahansa työnsä vakavasti ottava voi sen oppia, kunhan löytää sopivan idean, yritysmuodon ja tukiverkoston (Virtanen & Keskinen 2000, 37). Yrittäjällä on erilaisia mahdollisuuksia ryhtyä yrittäjäksi kuten esimerkiksi omistaja-, franchising-, asiakas-, alihankinta- ja freelance-yrittäjyys sekä osuuskuntatoiminta. Se voi myös olla sisäistä yrittäjyyttä

ja verkostosuhteista asiakasyrittäjyyttä ja alihankintayrittäjyyttä. (Koiranen 1993, 23–25, 63.)

Yrittäjyys voidaan nähdä myös prosessina, jonka mukaan organisaatio tai yksilö luo ja toteuttaa uusia tuotteita, palveluita tai toimintatapoja, tai prosessina, miten yksilö tai organisaatio suhtautuu ympäristön uusiin, muuttuneisiin tilanteisiin (Heinonen & Vento-Vierikko 2002, 31). Yrittäjyys voidaan nähdä myös ajattelu-, toiminta- ja suhtautumistapa (Virtanen & Keskinen 2000, 5).

### 3.2.1 Yrittäjäksi ryhtymisen taustatekijät

Yrittäjäksi ryhtymisen taustalla vaikuttavat erilaiset tausta- ja motivaatiotekijät. Päätökseen vaikuttavat henkilön yleiset taustatekijät, kuten esimerkiksi aikaisempi työkokemus, perhetilanne sekä yrittäjän roolimallit. On huomattu, että mitä yrittäjäm्यönteisemmässä ympäristössä nuori kasvaa, sitä todennäköisemmin hän kasvaa asenteeltaan yrittäjämäiseksi ja mahdollisesti yrittäjäksi. Tällainen henkilö saattaa esimerkiksi työskennellä toisen palveluksessa vahvistaen omaa ammattiosaamistaan ja ajan kuluessa hänelle vahvistuu ajatus yrittäjäksi ryhtymisestä. (Koiranen 1993, 35; Virtanen & Keskinen 2000, 7-8.)

Taustalla vaikuttavat myös henkilökohtaiset tekijät kuten esimerkiksi persoonallisuus, valinnanvapaus sekä asenteet (Koiranen 1993, 35; Virtanen & Keskinen 2000, 7-8). Virtasen ja Keskinen (2000, 8-11) tekemän kirjallisuuskatsauksen mukaan yrittäjäpersoonallisuus voidaan jakaa kahteen luokkaan. Ensimmäisessä luokassa yrittäjällä on paljon erilaisia hyveitä ja häntä arvostetaan. Toisessa luokassa yrittäjä nähdään hankalana persoonana, joka ei taivu työyhteisön säännöille, ja sen vuoksi helposti ajautuu itse työllistämään itsensä. Tämän lisäksi yrittäjäksi ryhtyvillä on usein muita vahvempi itseluottamus ja usko omaan menestymiseen. He myös haluavat itse hallita asioita sekä niiden kulkua, ovat valmiita ottamaan riskejä, ja ovat muuhun väestöön verrattuna suorittamiskeskeisempiä.

Henkilökohtaisena tekijänä myös iällä on tutkimusten mukaan merkitystä. Ikävuodet 26–32 v. ovat suotuisia yrittäjyydelle, koska tuolloin ei välttämättä ole vielä taloudellisia velvoitteita kuten vanhemmilla. Toisaalta ikävuosina 33–36 v.

aloitetun yrittäjäuran taustalla ovat arvomuutokset ja uraodotukset. Muina ikävuosina päätöksentekoon vaikuttavat yleensä kadonnut työtyytyväisyys, avautunut mahdollisuus ja kannustus lähteä yrittäjäksi. (Virtanen & Keskinen 2000, 11-12.)

Erilaiset tilannetekijät, kuten työ- ja elämäntilanne sekä ympäristö voivat olla ajankohtaan sopivia, ja joko työntävät tai imevät mukaan yrittäjyyteen. Yrittäjäksi ryhtyminen voi olla myös sattuma, jolloin on vain tarjoutunut hyvä tilaisuus, johon yrittäjä on tarttunut. (Koiranen 1993, 35; Virtanen & Keskinen 2000, 10.) Tilanne tai ympäristö voi myös olla myönteinen tai kielteinen. Myönteisiä, vetäviä tekijöitä voi olla yhteiskunnan luoman edellytykset kuten erilaiset tuet, neuvonta- ja koulutuspalvelut. Kielteisiä, työntäviä tekijöitä voivat olla työtytymättömyys, työttömyyden uhka tai jopa huono sopeutuminen alaiseksi. (Virtanen & Keskinen 2000, 13.) Virtanen ja Keskinen (2000, 10) mukaan yrittäjä on yleensä tyytyväisempi tilanteeseensa silloin, kun hän on itse perustanut yrityksensä verrattuna tilanteeseen, jolloin hän olisi perinyt yrityksen.

Koiranen (1993, 57–63, 76–79) on listannut yrittäjyyden esteitä ja kannusteita (Taulukko 3.), jotka voivat olla yleisiä ympäristöstä johtuvia tai henkilökohtaisia tekijöitä. Esteitä poistamalla ja kannusteita vahvistamalla sekä luomalla, edistetään yrittäjyyttä ja yrittäjämäistä toimintaa.

Taulukko 3. Yrittäjyyden esteitä ja kannusteita (1/2)

	<b>Yrittäjyysesteet</b>	<b>Yrittäjyyskannusteet</b>
<b>Henkilökohtaiset tekijät</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- vaillinaiset yrittäjän valmiudet:</li> <li style="padding-left: 20px;">ammattitaito,</li> <li style="padding-left: 20px;">yrittäjyysosaaminen</li> <li>- motivaation puute</li> <li>- uskalluksen tai rohkeuden puute</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ammattiosaamisen parantaminen</li> <li>- uskalluksen ja itseluottamuksen parantaminen</li> <li>- kiinnostuneisuuden ja motivoituneisuuden lisääminen yrittäjyyteen</li> </ul>

Taulukko 3. Yrittäjyyden esteitä ja kannusteita (2/2)

	<b>Yrittäjyysesteet</b>	<b>Yrittäjyyskannusteet</b>
<b>Yleiset tekijät</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- resurssiesteet</li> <li>- säädösteet</li> <li>- asenne-esteet</li> <li>- kilpailuhaitat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- valtion taloudellinen tuki (esim. takaukset, korkotuki)</li> <li>- väljempi sääntely</li> <li>- yrittäjäjärjestöt</li> <li>- yrittäjämyönteinen ympäristö</li> </ul>

### 3.2.2 Yrittäjyys terveysalalla

Yrittäjyydestä on tullut merkittävä osa terveyspalvelujen tuottamistapaa, kun kunnat eivät ole yksin pystyneet tuottamaan kaikkia kansalaisten tarvitsemia palveluita (Pirinen 2000, 176; Lith 2013, 49). Karkeasti sanottuna yritykset tuottavat nykyään joka viidennen palvelutapahtuman. Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) vuonna 2011 julkaiseman toimialaraportin mukaan vuonna 2009 terveyspalveluiden tuotannon arvo oli 13,48 miljardia euroa. Kokonaistuotannon määrästä julkisen sektorin osuus oli n. 77 %, yritysten osuus n.19 % ja yhdistysten osuus n.4 %. (Hartman 2011, 9.) Vuonna 2011 kokonaistuotannon arvo oli kasvanut 16,26 miljardiin euroon, josta julkisen sektorin osuus oli pienentynyt n. 75 %:iin, yritysten osuus oli kasvanut n. 22 %:iin ja yhdistysten osuus pienentynyt n. 3 %:iin (Lith 2013, 49).

Terveyspalveluita tarjoavien yritysten määrä lähti kasvuun 1990-luvulla, kun lainsäädännön muutoksilla mahdollistettiin, että kunnat voivat ostaa palveluita myös yksityisiltä palvelututotajilta. Yritysten lukumäärä kasvoi, ja vuosina 2009–2012 työllisten määrä yksityisellä puolella nelinkertaistui julkiseen verrattuna. (Pirinen 2000, 176–177; Lith 2013, 49.) TEM:n vuonna 2013 julkaiseman raportin mukaan terveyspalveluja tarjoavia yrityksiä oli vuonna 2011 yhteensä 14 979, kun lukumäärä vuonna 2009 oli 14848. Näissä yrityksissä työskenteli vuonna 2011 yhteensä 30 600 henkilöä, kun se vuonna 2009 oli 26 554. Suurin

osa näistä yrityksistä on yksityisiä lääkäriasemia, hammaslääkäri- sekä fysioterapiapalveluita tarjoavia yrityksiä (Taulukko 2). (Lith 2013, 56–57; Hartman 2011, 10).

Taulukko 2. Terveyspalvelun yritysten lukumäärä, henkilöstö ja osuus liikevaihdosta vuonna 2009 ja 2011. (Lith 2013,57; Hartman 2011,10)

	Yritykset lkm		Henkilöstöosuus %		Liikevaihto-osuus %	
	2009	2011	2009	2011	2009	2011
Yksityislääkäripalvelut	4850	5081	37,6	37,7	46,9	45,6
Hammaslääkäripalvelut	1819	1818	17,8	15,1	20,6	18,3
Fysioterapiapalvelut	2538	2552	14,3	12,7	9,1	8,0
Sairaankuljetus	193	155	5,9	5,7	4,0	3,6
Laboratoriotutkimukset	68	61	1,6	1,6	1,7	2,0
Kuvantamispalvelut	42	38	0,6	1,0	1,1	1,4
Sairaalat ja kuntoutuslaitokset	29	36	8,3	10,7	6,3	9,5
Muut terveydenhuollon palvelut	4561	5238	13,9	15,2	10,3	11,6
<b>Yhteensä</b>	<b>14100</b>	<b>14979</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Yksinyrittäjyys on tervysalalla melko tyypillistä. Alle kahden henkilön yrityksiä oli vuonna 2011 n.84 %. Suuria, vähintään 250 henkeä työllistäviä yrityksiä, oli yksitoista. Näiden kahden väliin sijoittuu pientyönantajat, jotka ovat 2-9 henkilön mikroyritykset ja näitä oli noin 15 %. (Pirinen 2000, 177; Lith 2013, 58.)

Merkittävä osa on myös sivutoimisia tai osa-aikaisia yrittäjiä. Vuonna 2011 terveyspalveluissa noin 47 % yrityksistä oli sivutoimisia. Tämä on yleistä ammatinharjoittajavaltaisella 'Muut terveydenhuollon palvelut'-kategoriaan luettavilla aloilla, joita ovat mm. jalkahoitajat, kuntohoitajat, psykologit tai kiropraktikot. Lääkäriasemayrityksistä joka toinen oli sivutoiminen, fysioterapiapalveluista joka neljännes ja hammaslääkäripalveluista reilu viidennes. (Lith 2013, 60–61.)

Rinnalle on noussut monipalveluyrityksiä, jotka tarjoavat erilaisia palveluvaihtoehtoja kuten esimerkiksi kotisairaanhoidopalvelut, fysioterapiapalvelut sekä siivouspalvelut (Pirinen 2000, 177; Hartman 2011, 47). Myös ketju- eli franchising-yrittäjyys on tehnyt kasvuaan sosiaali- ja terveystalalla.



Franchising-yrittäjyys madaltaa yrittäjäksi ryhtymisen kynnystä, sillä siinä on valmis liikeidea, joka on mahdollista kopioida ja viedä vaikka ulkomaille (Pirinen 2000, 177; Hartman 2011, 48).

Yritysmuodoista ammatinharjoittaja on yleisin esim. kotipalvelu- tai hierontapalveluita tuottavilla. Avoin yhtiö, kommandiittiyhtiö ja osakeyhtiö ovat yleisiä esim. vanhusten palvelu- ja hoitokotipalveluita tarjoavilla yrityksillä. Viime vuosina osuuskuntien määrä on noussut. Osuuskunnat tarjoavat usein hyvin monipuolisia ja moniammatillisia sosiaali- ja terveyspalveluita, mutta myös esim. lasten päivähoitopalvelut tarjotaan usein osuuskuntamuotoisena. (Pirinen 2000, 184–185.)

Sosiaali- ja terveyspalveluiden tuottamiselle on tyypillistä sen tiukka säätely ja valvonta. Kyse on ihmisen terveyteen liittyvistä palveluista, joiden tulee olla turvallisia ja eettisesti oikein tuotettuja. Tämän vuoksi sosiaali- ja terveyspalveluiden tuottaminen on luvanvaraista toimintaa. Lainsäädäntö säätelee muutoinkin toimintaa melko tarkasti ja eri viranomaistahot valvovat sitä. (Pirinen 2000, 185–186; Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.)

Harva yrittäjä pärjää yksin ja kaikkea ei tarvitsekaan osata tehdä itse. Tämän vuoksi Pirisen (2000, 205–206) mukaan yhteistyö ja verkostoituminen on sosiaali- ja terveysalalla tärkeää. Esimerkiksi yhteistyö ja verkostoituminen kunnan kanssa edistävät asiakkaiden saamisessa, sillä kunta voi olla merkittävä palveluiden ostaja. Yhteistyö voi liittyä myös tuotteiden ja palveluiden tuottamiseen, raaka-aineiden ja materiaalien yhteishankintaan tai yhteisen laatu järjestelmän laatimiseen. Yleisen toimialan kehittymisenkin vuoksi on tärkeää tehdä yhteistyötä kaikkien klusterin jäsenten kanssa, johon lukeutuu myös ammattikoulutus ja tutkimustoiminta (Hartman 2011, 46).

### 3.2.3 Yrittäjän ominaisuuksia

Yrittäjyystutkimuksessa on jo usean sadan vuoden ajan selvitelty erilaisia yrittäjän ominaisuuksia. Vanhin määritelmä lienee 1750-luvulta, jolloin Richard Cantillon määritelmän mukaan yrittäjä on määrätietoinen, kaukonäköinen ja taitava henkilö. Hyvä on kuitenkin huomioda, että monet näistä ominaisuuksista, jotka ovat

liitettävissä menestyviin yrittäjiin, eivät ole edellytys ryhtyä yrittäjäksi. Kaikilla menestyvilläkään yrittäjillä ei ole kaikkia näitä ominaisuuksia. Jokaisen yksilön yrittäjäpersoonallisuus muodostuu synnynnäisten ja opittujen ominaisuuksien yhteisvaikutuksesta, ja niitä on mahdollisuus kehittää. (Virtanen & Keskinen 2002, 5-6, 22.)

Luukkanen ja Wuorinen (2002,13) listaavat yrittäjyyteen yhdistettäviä ominaisuuksia viitaten Koirasen tekemiin tutkimukseen 1990-luvulla. Näitä ominaisuuksia ovat tärkeysjärjestyksessään aloitekyky, myönteinen asenne, vastuun kantaminen, työhalu, aktiivisuus, määrätietoisuus, menestymishalu, sitkeys, ahkeruus, ja halu ottaa riskejä. Luukkaisen ja Wuorisen omien tutkimusten mukaan yrittäjyyteen rinnastettavia ominaisuuksia ovat määrätietoisuus, ahkeruus, aloitekyky ja palveluhalu. Heidän mielestään nämä kaikki ominaisuudet kuvaavat myös sisäistä yrittäjyyttä.

Virtasen ja Keskinen (2000, 10, 19–23) selvityksen mukaan yrittäminen sopii henkilölle, joka osaa johtaa sekä delegoida, asettaa tavoitteita ja kontrolloida menoja. Yrittäjä sietää tämän lisäksi epävarmuutta ja on joustavasti valmis erilaisiin muutoksiin sekä ideoimaan uutta. Hän ei ole riippuvainen muista ihmisistä, vaikkakin hänellä on tarve sosiaaliin kontakteihin ja on itse asiassa ulospäin suuntautunut sekä hyvä verkostoitumaan. Hänellä täytyy olla motivaatio tarttua mahdollisuuksiin ja valmius oppia erehdyksistään.

Yrittäjyystutkimuksissa on myös yritetty löytää erilaisia yrittäjätyppejä, jotka muodostuvat erilaisista ominaisuuksista ja persoonallisuustekijöistä. Virtasen ja Keskinen (2000, 14–15) kirjallisuuskatsauksen mukaan on löydettävissä kolme (3) yrittäjätyyppi tai -elämäntapaa, jotka perustuvat Stanworthin ja Curranin (1981) tutkimukseen. Ensimmäinen luokka on nimeltään 1) Käsityöläisidentiteetti (Artisan Identity), jolle on tärkeää työtyytyväisyys ja laadukkaan tuotteet tai palvelun valmistus. Hänellä ei ole suuria kasvutavoitteita vaan tärkeää on itsenäisyys ja työstä saatu tyydytys. Toista luokkaa kutsutaan nimellä 2) Klassinen yrittäjäidentiteetti (Classical Entrepreneur Identity), jolle tärkeää on toimeentulo ja hyvä taloudellinen tulos. Yrityksen koko on hieman suurempi kuin käsityöläisidentiteetillä, ja hänellä on myös alaisia. Kolmas luokka on 3) Toimitusjohtajaidentiteetti (Manager Identity), jolle tärkeää on tunnustuksen

saaminen niin alaisiltaan kuin ulkopuolisilta. Hänellä on kyky johtaa ja delegoida asioita. Luonnollisesti yrityksen koko on edellisiä suurempi.

Muitakin luokitteluita Virtasen ja Keskinen (2000, 15–17) mukaan on, kuten Smithin (1967) ammattimiesyrittäjä (Craftsman Entrepreneur) ja Opportunistinen yrittäjä (Opportunistic Entrepreneur) sekä Hornaday & Wheatleyn (1986) kolmiportainen luokittelu: Craft, Promotion, Administrative. Nämä määritelmät noudattelevat samaa linjaa kuin edellä kuvattu Stanworhin ja Curranin tyypittely. Miner (1997) on luokitellut neljä (4) erilaista yrittäjätyyppiä, jotka ovat yhdistelmä erilaisia persoonallisuuksia. Näitä ovat 1) saavuttaja (personal achiever profile), jolla on hyvä itsetunto ja joka tavoitteellisesti pyrkii saavuttamaan päämääriä. 2) Empaattinen supermyyjä (the empathic supersalesperson entrepreneur) on ihmisläheinen, joka pyrkii ymmärtämään ihmisiä ja haluaa auttaa heitä. 3) Johtajatyypin (the real manager entrepreneur), joka haluaa johtaa ja olla esillä. 4) ideoija (the expert idea generator entrepreneur), joka pitää ideoimisesta ja todennäköisesti työskentelee tuotekehityksen parissa, mutta ei ota riskejä helposti. (Virtanen & Keskinen 2000, 15–17.)

### 3.2.4 Sisäinen yrittäjäisyys

Yrittäjäisyys käsitteenä voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen yrittäjäisyyteen. Ulkoinen yrittäjäisyys on perinteistä omistajayrittäjäisyyttä, jossa yrittäjällä on vastuu yrityksen toiminnasta. Sisäinen yrittäjäisyys (intrapreneurship) on yrittäjämäistä käyttäytymistä toisen henkilön tai organisaation palveluksessa. Sisäisesti yrittäjäisellä henkilöllä on paljon yrittäjän ominaisuuksia. Erona on kuitenkin se, että ulkoinen yrittäjä luo itse toimintansa puitteet, mutta sisäinen yrittäjä toimii jonkun toisen toimintatapojen mukaan, jossa voi olla tekemisen rajoitteita. Tämän lisäksi sisäinen yrittäjäisyys organisaatiossa tapahtuu usein tiimissä tai pienessä yksikössä, jolloin toiminta on yhteisöllistä verrattuna ulkoiseen yrittäjäisyyteen. (Koiranen 1993, 62–63; Heinonen & Vento-Vierikko 2002, 28, 33–35.)

Sisäisesti yrittäjämäinen toiminta edellyttää organisaatioltakin yrittäjäisyyttä tukevaa toimintaa, jossa rakenteet ja toimintatavat muotoutuvat tilanteen mukaan. Yksi näistä tekijöistä on johdon osaaminen, kuten visiointi, sitoutuminen, tuki ja johtamistyyli. Johdon tehtävä on muodostaa visio ja selkeä strategia, varmistaa

resurssit (sis. myös osaamiset ja kyvyt) sekä ympäristön mahdollisuudet ja uhat. Selkeät, mutta ei liian tiukat tulostavoitteet ja yksilönvastuu, jotka perustuvat johdon luomaan strategiaan, ovat myös olennaisia. Tämän lisäksi johtamistyylin tulisi olla aktiivisesti henkilöstöä tukeva ja joustava. Johto ikään kuin mahdollistaa sisäisten yrittäjien toiminnan eikä suoranaisesti johda heitä. (Heinonen & Vento-Vierikko 2002, 41–52, 66, 68.)

Johdon osaamisen lisäksi organisaatorakenteen ja toimintatapojen tulisi olla mahdollisimman yksinkertaiset, joiden tulisi sisältää vain vähäinen määrä byrokratiaa. Organisaatorakenteen ja toimintatapojen tulisi edistää yhdessä työskentelyä. Tämän lisäksi avoin organisaatiokulttuuri, jossa työn arviointi perustuu oppimiseen ja kehittymiseen, eikä niinkään tiukkaan työn teon valvontaan, tukee sisäisesti yritteliästä toimintaa. Avoimen kulttuurin vallitessa tiimissä oppiminen mahdollistuu ja suoritusten arviointi tapahtuu niin, että jokainen arvioi omaa suoritustaan ja oppimistaan sekä koko tiimin suoritusta. Oppimis- ja kehittämisprosessin kannalta palautteen antaminen ja saaminen on olennaista. (Heinonen & Vento-Vierikko 2002, 53–63, 67.)

Sisäisesti yritteliäs henkilö oppii tekemällä, kokemalla ja yhteistyötä tekemällä. Sisäisesti yritteliäs henkilö motivoituu ongelmien ratkaisemisesta, tulosten saavuttamisesta, muutoksen aikaansaamisesta ja uusien asioiden ideoinnista. Tämä edellyttää jatkuvaa oppimista ja jatkuva oppiminen edellyttää oppimiselle suotuisaa organisaatiokulttuuria tai oppimisympäristöä. (Heinonen & Vento-Vierikko 2002, 99–106, 116.) Sisäisesti yritteliäs henkilö myös viihtyy oppivassa organisaatiossa, jossa organisaatio oppii yksilöiden ja tiimien rinnalle. Oppivassa organisaatiossa rakenteet ovat avoimia sekä jatkuvassa vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa, ja toimintamallit ovat mukautuvia. (Heinonen & Vento-Vierikko 2002, 89; Sydänmaalakka 2000, 49–50.).

### 3.3 Yrittäjämäinen oppiminen

Yrittäjämäinen oppiminen tai yrittäjäkasvatus ei ole aivan uusi asia. Sen tärkeys mainittiin hallitusohjelmassa ensimmäisen kerran vuonna 2007.

Opetusministeriön kehittämissuunnitelmaan se on kirjattu kaudelle 2007–2012. Yrittäjyyskasvatus ja yrittäjämäinen oppiminen on Suomessa osa oppilaitosten

opetusohjelmia ja perusopetuksen opetussuunnitelmissa se on ollut mukana erilaisina toimenpideohjelmina yli 15 vuotta. (ARENE 2011; Pihkala, Ruskovaara, Seikkula-Leino & Pihkala 2001, 20–21.)

Yrittäjämäisen oppimistavan yhteydessä puhutaan yrittäjäkasvatuksesta. Yrittäjäkasvatus voidaan nähdä asennekasvatuksena, jonka tavoitteena on kehittää henkilöä kohti aloitteellisempaa, vastuullisempaa ja itsenäisempää sekä kokonaisvaltaista elämänhallintaa. (Luukkanen & Wuorinen 2002, 16.) Näistä yrittäjämäisistä toimintatavoista on työelämän lisäksi hyötyä myös vapaa-ajan harrasteissa sekä ihmissuhteissa. Voidaan puhua myös sisäisestä yrittäjyydestä tai yrittäjämäisten ominaisuuksien kehittämisestä sekä yksilössä että organisaatiossa. (Hytti, Heinonen, & Tiikkala 2011, 11–12; Luukkanen & Wuorinen 2002, 9.)

Yrittäjämäisessä oppimisessä yhdistyvät ammatillisuus ja yrittäjyys (Hägg 2011, 3). Kuten edellä on tullut esille, pelkkä ammattiosaaminen ei tulevaisuudessa välttämättä riitä, vaan tulevaisuuden tekijä on monipuolinen osaaja. Tulevaisuuden osaamistarpeiden opettelu edellyttää monipuolisia ja todellisia oppimistilanteita sekä oppimisympäristöjä. (Luukkanen & Wuorinen 2002, 85)

Yrittäjämäisen oppimisen ytimessä ovat juuri erilaiset oppimisympäristöt, joita on muokattava vastaamaan tulevaisuuden tarpeita. Taina Järven (2011, 178) artikkelin mukaan, Gibbiin (1997, 19) viitaten, yrittäjä oppii vertaisiltaan, tekemällä, palautteesta, kokeilemalla, ongelmien ratkaisusta sekä mahdollisuuksista ja tekemällä virheitä. Myös Jason Cope kollegoineen on sitä mieltä, että yrittäjät oppivat tekemällä (Learning by doing), päätöksiään sekä kokemuksiaan pohtimalla ja peilaamalla (Reflective learning) ja kriiseistä sekä virheistä oppimalla (Learning through crises) (Pittaway & Thorpe 2012, 843). Oppimisympäristön ja yrityskulttuurin tulisi olla sellainen, joka muodostaa yrittäjämäiselle toiminnalle suotuisan ilmapiirin, jossa on mahdollista kokeilla, ottaa riskejä turvallisessa ympäristössä, olla vuorovaikutuksessa eri tahojen kanssa sekä osallistua päätöksentekoon. Yrittäjämäinen oppimisympäristö muistuttaa siten pienen yrityksen oppimisympäristöä, jossa korostuvat vuorovaikutteisuus niin organisaation sisällä kuin ulkoisten sidosryhmien kanssa sekä epävarmuuden hallinta. (Heinonen & Vento-Vierikko 2002, 74; Järvi 2011, 190–191.)

Käytännössä oppimisympäristö koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta ympäristöstä. Fyysinen ympäristö tarkoittaa esim. koulurakennusta, luokkahuoneita, kynää, kumia ja tietokoneita. Sosiaalinen ympäristö koostuu luokkatovereista, opettajista, ystäväistä, vanhemmista ja jopa koulun vakiintuneista toimintatavoista. Psyykkisiä tekijöitä ovat ns. sisäiset tekijät, kuten motivaatio, aikaisemmat tiedot sekä taidot, oma vireys- ja tunnetila. Oppiminen tässä ympäristössä voi tapahtua virallisen tai epävirallisen opetuksen tuloksena tai ns. kantapään kautta arkioppimisena. (Hytti, Heinonen & Tiikkala 2011, 14–15.)

Yrittäjäidentiteettiä sekä yrittäjyyteen oppimista edistää Hägg (2011, 96) mukaan kolme eri tekijää 1) ryhmäkoheesio, 2) sosiaalinen vuorovaikutus ja 3) rituaalisuus. Häggin (2011, 100) oman tutkimuksen mukaan ryhmä tukee kaikessa toiminnassa, vaikka uuteen ryhmään liittyminen aiheuttaisikin aluksi stressiä. Ryhmäkoheesio kiinteys tai väljyys riippuu ryhmästä, mutta olisi hyvä, että ryhmäajattelu sallii ryhmän jäsenten erilaiset mielipiteet. (Hägg 2011, 102.) Kaikkien ryhmän jäsenten ei tarvitse olla sydänystäviä, mutta yhteinen tavoite ja jonkinlainen sosiaalinen vetovoima ryhmää kohtaan lisää ryhmän kiinteyttä, toteaa Hägg (2011, 101) viitaten Hoggiin (1992) ja Browniin (2000).

Häggin (2011, 98) väitöskirjan mukaan toisena yrittäjyyteen oppimisen elementtinä on sosiaalinen vuorovaikutus. Sosiaalinen vuorovaikutus on ikään kuin oppimisympäristö, jossa kokemus muuttuu oppimiseksi vuorovaikutuksen keinoin. Todellinen oppiminen syntyy, kun oppija antaa kokemukselleen merkityksen toteaa Hägg (2011, 98) Ruohotiehen ja Honkaan (2003, 17) viitaten. Hägg (2011, 99) lisää vielä Mezirovia (1998, 27) mukaillen, että uusi merkitys luodaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, jossa avautuu uusia näkökulmia vanhojen merkitysten tilalle.

Kolmantena yrittäjäidentiteettiä vahvistava elementti on rituaalisuus, joka helpottaa ja vahvistaa elämän suuria muutoksia. Näitä muutoksia voi olla vaikka ryhmään liittyminen tai siitä eroaminen, tai mikä tahansa sosiaalisen statuksen muutos. Rituaalien on tarkoitus olla koskettavia, kuten lähtemisriittien kohdalla, mutta ne voivat esimerkiksi liittymisriittien kohdalla olla epämiellyttäviäkin. (Hägg 2011, 100–101.) Hägg (2011, 103) lisää vielä Browniin (2000) viitaten, että mitä enemmän ryhmään liittymisen eteen on tehnyt töitä, sitä suurempi

sitoutuminen ryhmään on, ja näin se vaikuttaa positiivisesti ryhmäkoheesion syntyyn. Rituaalien lisäksi ryhmä tarvitsee erilaisia symboleja. Näitä ovat esimerkiksi ryhmälle annettu nimi tai logo (Hägg 2011, 102).

Yrittäjämäisessä oppimisessa korostuu yhteisöllisyys ja yhdessä, tiiminä, oppiminen. Yrittäjämäisessä oppimisessa mukana oppijina ovat opiskelijoiden lisäksi myös opettajat ja oppilaitos sekä koko työyhteisö. Opiskelijoiden lisäksi koko oppilaitoksen jäsenten on opittava kohtaamaan epävarmuutta ja muutosta sekä tehtävä yhteistyötä yhteisen tavoitteen eteen säilyttääkseen uusiutumiskykynsä ja muutosvalmiutensa tulevaisuudessakin. Näin oppilaitos voi muodostaa oppimisympäristön, joka on joustava ja opiskelijalähtöinen sekä pystyy tukemaan opiskelijan yrittäjämäistä oppimista. (Luukkanen & Wuorinen 2002, 9-10, 39.)

### 3.4 MOTIONS<sup>11</sup> osuuskunta oppimisympäristönä

#### 3.4.1 Osuuskunta yritysmuotona

Osuuskunta on yhteisyrittäjyyden muoto, joka soveltuu niin aatteelliseen toimintaan kuin liiketaloudellisen hyödyn tavoitteluun. Tunnetuimpia osuuskuntia ovat esimerkiksi meijeriosuuskunnat sekä osuuskauppa ja -pankki.

Meijeriosuuskunta on tuottajaosuuskunta ja osuuskauppa sekä -pankki kuluttajaosuuskuntia. Osuuskuntia voi myös olla työntekijäosuuskunta tai markkinointiosuuskunta. Markkinointiosuuskunta huolehtii jäsentensä tuotteiden ja/tai palveluiden markkinoinnista ja työntekijöosuuskunta tarjoaa osuuskunnan kautta osaamistaan ulkopuolisille asiakkaille. (Lehto 2010, 5, 7-9)

Osuuskunta on jäsentensä yhteisesti omistama yritys, jossa asioista päätetään yhdessä ”jäsen ja ääni” -periaatteen mukaisesti osuuskunnan kokouksissa.

Osuuskunnan toimintaa säätelee Laki osuuskunnasta sekä perustamisen yhteydessä luodut säännöt (Lehto 2010, 5, 7-8: Osuuskuntalaki 421/2013). Tämän lisäksi osuuskuntaa velvoittaa työnantajaa koskevat lait sekä velvoitteet, mikäli se maksaa palkkaa (Työsopimuslaki 2001/55; Verohallinto 2014).

Osuuskuntalakia on päivitetty vastaamaan nykypäivän toimintaympäristöä, ja se astui voimaan 1.1.2014. Uuden osuuskuntalain myötä toiminta muuttuu entistä joustavammaksi. Esimerkiksi jatkossa osuuskunnan voi perustaa vain yksikin henkilö tai oikeushenkilö, kun aikaisemmin vaadittiin vähintään kolme (3) perustajajäsentä. (Jauhiainen 2011; Osuuskuntalaki 421/2013.)

Osuuskunnan perustaminen ei vaadi suurta alkupääomaa kuten osakeyhtiö, mutta jäsen maksaa liittymis- sekä osuusmaksun, jonka suuruuden osuuskunta määrittelee säännöissään (Lehto 2010, 7). Perustamisen yhteydessä valitaan myös hallituksen jäsenet, joita on 1-5 ja mahdolliset varajäsenet. Hallituksen tehtävänä on valvoa toimintaa ja sen laillisuutta, kutsua koolle osuuskunnan kokous, tehdä päätökset ja käsitellä jäsenistöä koskevat asiat. Hallitus edustaa osuuskuntaa, ja hallituksen jäsenillä on toiminimen kirjoituslupa, ellei osuuskunnan säännöissä toisin määrätä. (Osuuskuntalaki 421/2013.)

Opiskelijaosuuskunnan kannalta jäseniä kannattaa olla vähintään seitsemän (7), jolloin omistajaosuus ei vaikuta työttömyysturvaan tai opintotuen saantiin. Jos omistajaosuus ylittää 15 %, saisi jäsen yrittäjästatuksen, ja olisi velvollinen hankkimaan yrittäjäeläkkeen eikä näin ollen olisi oikeutettu myöskään opintotukeen. (Työttömyysturvalaki 1290/2002.)

### 3.4.2 Tiimioppiminen MOTIONS<sup>11</sup> osuuskunnassa

Yrittäjämäinen oppiminen Lahden ammattikorkeakoulussa ja osuuskunta MOTIONS<sup>11</sup> osk:ssa pohjautuu Jyväskylän ammattikorkeakoulun Tiimiakatemia oppimismenetelmään. Tämä oppimismenetelmä perustuu suurelta osin amerikkalaisen Peter Sengen luomiin teorialleihin oppivasta organisaatiosta sekä japanilaisten Ikujiro Nonakan ja Hirotaka Takeuchin teorioihin uuden tiedon synnyttämisestä. Taustalla vaikuttaa myös Kolbin kokemuksellisen oppimisen kehä -malli. (Leinonen, Partanen & Palviainen 2002, 23, 32.)

Käytännössä oppiminen tapahtuu tekemällä (Learning by doing) ja tekemisen sekä lukemisen reflektoinnilla (Reflective Learning). Learning by doing tarkoittaa oikean yrityksen perustamista, yritysasioiden hoitamista sekä yritystoiminnan kehittämistä eri rooleissa. Yritystoimintaan kuuluu mm. asiakashankinta,



tuotteiden ja palveluiden kehittelyä, markkinointia ja myyntiä, asiakasprojektien toteuttamista sekä laskujen, arvonlisäverojen ja palkkojen maksamista sivukuluineen. Reflective Learning tarkoittaa omia ja tiimin päätöksien sekä kokemusten pohdintaa ja peilaamista aiempiin kokemuksiin. Tämä tapahtuu dialogin eli keskustelun avulla. Dialogi mahdollistaa reflektoinnin ja sitä kautta oppimisen. Dialogin avulla jaetaan tieto sekä osaamista tiimin jäsenten kesken. Dialogia tapahtuu treeneissä ja projektipalaveritapaamisissa.

Oppimistavoitteet perustuvat opetussuunnitelmaan ja henkilökohtaisiin oppimistavoitteisiin. Lähtökohtana on, että opiskelija on tutustunut opetussuunnitelmaan ja sen sisältöön. Tämän perusteella opiskelija osaa kohdistaa tietyn asiakasprojektin vastaamaan opetussuunnitelmaa joko osittain tai kokonaan. Opiskelijat ottavat yhteyttä aihealueen opettajaan, ja sopivat yhdessä kurssin toteutuksesta, työnjaosta, aikatauluista ja arvioinnin perusteista. Opiskelijat hankkivat asiakkaat lähtökohtaisesti itse ja muodostavat projektiryhmän, jossa jokaisella on roolinsa. Oppimisen polkua voisi kuvailla alla olevan kuvion 4. mukaisesti.



Kuvio 4. Osuuskunnassa oppimisen polku Lahden ammattikorkeakoulussa (mukaillen Fysioterapian opiskelu osuuskunnassa -opiskelijan opas.)

Yrittäjämäistä oppimista tukevat erilaiset työkalut ja menetelmät. Näitä elementtejä MOTIONS<sup>11</sup>osk:ssa ovat mm. oppimissopimukset, tiimi, tiimiroolit, toimitilat, asiakasprojektit, motorola, treenit, kirjapisteet, treenipäiväkirja ja valmentajat.

**Oppimissopimukset:** Oppimissopimuksen avulla opiskelija tarkastelee omaa tämän hetkistä osaamistaan ja luo sen pohjalta oppimistavoitteita. Tarkoituksena on viiden (5) kysymyksen avulla pohtia menneisyyttä, nykytilaa ja tulevaisuutta:

- 1) Missä olen ollut?
- 2) Missä olen nyt?
- 3) Minne tahdon päästä?
- 4) Miten pääsen sinne?
- 5) Mistä tiedän olevani perillä?

Kysymysten avulla selviää, minkälaista osaamista opiskelijalla jo on ja minkälaisia oppimistarpeita hänellä on. Samalla opiskelija joutuu miettimään keinoja tavoitteisiinsa pääsemiseksi ja kehittämään mittarit, joiden avulla voidaan arvioida oppimista ja tavoitteiden toteutumista. Tämä on ikään kuin henkilökohtaisen opintosuunnitelman eli HOPS:n tekemistä.

Oppimissopimukseen on hyvä palata säännöllisin väliajoin, sillä tavoitteet voivat täyttyä tai muuttua. (Cunningham 1994, 10, 154–155; Leinonen ym. 2002, 130–131.)

**Tiimi:** Tiimit tukevat yksilön oppimista edistämällä jäseniensä osallistamista ja kohottamalla jäsenien itseluottamusta. Hyvä tiimi koostuu erilaisista yksilöistä, joiden osaamista hyödynnetään yhteistä toimintaa varten. (Katzenbach & Smith 1993, 57–58; Leinonen ym. 2002, 128; Ruohotie 2000, 234.) MOTIONS<sup>11</sup>osk:n tiimiin kuuluu yhdeksän (9) fysioterapiaopiskelijaa, jotka ovat hieman eri-ikäisiä, ja joilla on hieman erilaiset taustat. Asiakasprojektit on helpompi toteuttaa pienissä tiimeissä, kun resursseja tarvitaan enemmän. Asiakasprojektien pyörittämiseen tarvitaan myös yritys, koska yhteistyösopimukset tehdään lähtökohtaisesti tiimiyrityksen kanssa, ei koulu tai yksittäinen opiskelija. Tiimi on samalla ikään kuin kaupallistettu, jolloin tiimillä on omat arvot, missio ja visio sekä visuaalinen ilme logoineen. (Leinonen ym. 2002, 65, 76–77.) Yhteinen

visuaalinen ilme ja esimerkiksi logo ovat symboleja, rituaaleja, jotka vahvistavat ryhmäkoheesiota, mutta myös tiimin ja yksilön identiteettiä (Hägg 2011, 102).

**Tiimiroolien** avulla opiskelijat harjoittelevat erilaisia taitoja, jotka liittyvät yrittäjyyteen. Näitä rooleja ovat Tiimiliideri, Markkinointi- ja asiakaspäällikkö, Talouspäällikkö, Projektipäällikkö ja Tiimin jäsen. Tiimiroolien tehtävänsisältö voi vaihdella riippuen missä vaiheessa ryhmä on omassa ryhmänmuodostusprosessissaan. Tiimiliiderin tehtävänä on johtaa tiimiyritystä ja tämä edellyttää sekä ihmisten että asioiden johtamistaitojen osaamista ja opettelua. Markkinointi- ja asiakaspäällikkö huolehtii niin sisäisestä kuin ulkoisestakin viestinnästä sekä vastaa asiakassuhteiden hoitamisesta. Talouspäällikkö vastaa yrityksen rahaliikenteestä ja kirjanpidosta yhdessä kirjanpitäjän kanssa. Talouspäällikkö lähettää laskut, maksaa palkat ja huolehtii säännöllisistä ilmoituksista verottajalle. Projektipäällikkö vastaa tietystä asiakasprojektin suunnittelusta ja toteutuksesta. Tiimin jäsen huolehtii omalta osaltaan projektien onnistumisesta.

**Toimitilat:** Fyysinen oppimisympäristö on tasa-arvoisuutta edistävä ja avoimuuteen kannustava. Perinteisestä luokkahuoneesta on siirrytty avoimeen tilaan, jossa onnistuu sekä yksilön oppiminen että oppiminen muiden kanssa. (Rauste-von Wright ym. 2003, 63.) MOTIONS<sup>11</sup>osk:lla onkin koululta käytössään oma tila, jonne on mahdollistettu pääsy osuuskunnan jäsenille itselleen sopivina ajankohtina. Tässä tilassa suunnitellaan asiakasprojekteja, pidetään yhteyttä asiakkaisiin ja ulkopuolisiin kumppaneihin, käydään yhteistyöneuvotteluja, pidetään tiimin sisäisiä treenejä sekä vietetään aikaa yhdessä. Siksi osuuskunnan opiskelutilat muistuttavat toimistoa ja siinä näkyy tiimin oma persoonallisuus.

**Asiakasprojektit:** Asiakasprojektien toteuttaminen tuo tarvittavaa käytännön kokemusta, jota oppiminen vaatii. Samalla ollaan yhteydessä työelämään ja luodaan kontakteja. Lähtökohtana on, että asiakasprojekti on opiskelijoita kiinnostava. (Leinonen ym 2002, 86–87, 105.) Asiakasprojekti tulee kuitenkin suunnitella vastaamaan opetussuunnitelman kurssien sisältöä. Kurssin toteutuksen suunnittelussa opiskelijoita auttavat opettajat, joiden kanssa opiskelijat sopivat tapaamisen. Asiakasprojekteja voi toteuttaa myös oman mieltymyksen mukaan ja sisällyttää opinnot vapaavalintaisiin. (Fysioterapian opiskelu osuuskunnassa -

opiskelijan opas.) Innostuminen todellisista tilanteista, asiakkaan vaatimukset ja vastuunkanto projektista syventävät oppimista (Leinonen ym. 2002, 87). Asiakas saattaa olla tiedossa etukäteen, mutta tarpeen vaatiessa tiimi kontaktoi asiakkaita hankkii asiakkaan tiettyä kurssin toteutusta varten itse (Fysioterapian opiskelu osuuskunnassa -opiskelijan opas).

**Motorola:** Asiakasprojektien onnistumista ja muutakin tiimin tekemisiä arvioidaan Motorola-tehtailla kehitetyn menetelmän avulla. Menetelmä on lyhyt ja helppo toteuttaa neljän (4) kysymyksen avulla:

- 1) Mikä meni hyvin?
- 2) Mikä meni huonommin?
- 3) Mitä opin?
- 4) Mitä vien käytäntöön?

Kysymysten avulla tiimi reflektoi kokemustaan ja samalla raportoi ja dokumentoi projektin lyhyeen kirjalliseen muotoon. (Fysioterapian opiskelu osuuskunnassa -opiskelijan opas; Leinonen ym 2002, 113–114)

**Treenit:** Treeneissä harjoitellaan dialogia ja ne alkavat ”fiiliskierroksella”, jolloin jokainen saa vapaasti kertoa sen hetken tunnelmastaan. Treeneihin osallistuu tiimin jäsenet, valmentaja ja tarvittaessa joku muu henkilö. Treeneissä käsitellään ajankohtaisia asioita, jotka voivat liittyä asiakasprojektien suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin sekä yrittäjyyteen ja yritystoiminnan hoitamiseen. Treeneissä myös reflektoidaan aikaisemmin opittua. (Fysioterapian opiskelu osuuskunnassa -opiskelijan opas.)

**Kirjapisteet:** Kirjoja lukemalla opiskelija kerää myös opintopisteitä. Kirjoja luetaan oman mielenkiinnon mukaan ja luettava kirja valitaan valmiilta kirjalistalta. Kirjalistan kirjat käsittelevät mm. oppimista, henkistä kasvua, yhteisöllisyyttä, yrittäjyyttä ja jne. Kirjasta opiskelija kirjoittaa esseen, joka ei ole referaatti kirjasta vaan esittelee omia oivalluksia ja uusi ajatuksia, joita kirjan lukeminen synnytti. Näistä oivalluksista käytetään myös sanaa ”kolahdukset”, ja ne esitellään tiimissä muille opiskelijoille. (Leinonen ym. 2002, 96–98.)

**Treenipäiväkirja:** Treenipäiväkirja on henkilökohtainen muistikirja, johon kirjoitetaan oppimistilanteissa tulleita ajatuksia, ideoita, oivalluksia ja kokemuksia. Treenipäiväkirjan tarkoituksena on auttaa opiskelijaa jäsentämään omaa ajatteluaan ja refleктоimaan omaa oppimistaan. Muoto on vapaa ja se voi sisältää myös kuvia ja kaavioita. Siihen myös kirjataan tehdyt työtunnit, joiden mukaan opintopisteitä kertyy. (Fysioterapian opiskelu osuuskunassa -opiskelijan opas.)

**Valmentajat:** Valmentaja ei ole opettaja sanan varsinaisessa merkityksessä. Valmentaja ohjaa oppimista kuten luokanopettaja, mutta vastuu oppimisesta, tiedonhankinnasta sekä oppimisen etenemisen seuraamisesta on kuitenkin opiskelijalla itsellään. Valmentajan merkitys tiimin muodostuksen alkuvaiheessa on suurempi kuin jatkossa. Alussa valmentaja antaa opiskelijoille enemmän selkeitä ohjeita ja tehtäviä. Valmentaja ohjaa opiskelijoita oppimaan oppimisessa ja oman sisäisen motivaation löytämisessä. Valmentajat auttavat mm. oppimissopimuksien tekemisessä ja ryhmäkoheesio- tukemisessa. Valmentajan tehtävänä on myös rohkaista opiskelijoita keskustelemaan ja kokeilemaan, antaa tilaa yritykselle ja erehdykselle sekä olla tukena haastavien kysymysten äärellä. Pikku hiljaa vastuu oppimisesta, asiakasprojekteista ja opintojen etenemisestä on siirtynyt opiskelijalla ja tiimillä itsellään. Ajan myötä valmentajasta tulee tasavertainen ryhmän jäsen ja lopuksi valmentaja toimii ikään kuin toiminnan sivusta tarkkailijana. (Leinonen ym. 2002, 160–171.)

#### 4 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TARKOITUS

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Lahden ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalalla perustetun opiskelijaosuuskunnan MOTIONS<sup>11</sup>osk:n fysioterapiaopiskelijoiden kokemuksia yrittäjämäisestä oppimisesta. Kokemusten julkaisemisen tavoitteena on lisätä tietoa yrittäjämäisestä opiskelusta sosiaali- ja terveysalalla. Tätä tietoa voivat hyödyntää niin opettajat opettamistyössään kuin opiskelijat miettiessään omia työelämävalmiuksiaan opintojensa aikana.

Tutkimusongelmana on: Mitä on yrittäjämäinen oppiminen ja miten fysioterapiaopiskelijat ovat kokeneet yrittäjämäisen opiskelun?

Tarkemmat tutkimuskysymykset ovat:

Mitä odotuksia ja käsityksiä opiskelijoilla oli opiskelusta yrittäjämäisesti?

Mitkä asiat ovat estäneet oppimista?

Mitkä asiat ovat edistäneet oppimista?

Mitkä asiat ovat olleet haastavimpia yrittäjämäisessä opiskelussa?

Mitkä asiat ovat olleet mieluisimpia yrittäjämäisessä opiskelussa?

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 5.1 Aineiston keruu ja kohderyhmä

Opinnäytetyön aihe on valittu Lahden ammattikorkeakoulun sähköisen reppu-alustan hanketorilta vuoden 2012 lopussa, jolloin myös osuuskunnan perustajajäsenet oli valittu. Opinnäytetyöprosessiin on ilmottauduttu tammikuussa 2013, jolloin käynnistyi varsinainen aiheeseen perehtyminen ja tutkimusnäkökulman muodostaminen. Tutkimuslupa (Liite 1.) on haettu ja allekirjoitettu 8.5.2013. Toimeksiantajana toimii Lahden ammattikorkeakoulun fysioterapian koulutusohjelman yliopettaja Sirpa Laitinen-Väänänen.

Opinnäytetyön tutkimuksen kohteena ovat yhdeksän nuorisopuolella opiskelevaa fysioterapiaopiskelijaa, jotka suorittivat opintojaan perustamansa yrityksen, osuuskunta MOTIONS<sup>11</sup> osk:n kautta. Osuuskunnan virallinen perustamispäivä on 14.12.2012. Osuuskunnan perustamisen suunnitteluvaiheessa tiimin jäseniä oli 11, mutta loppujenlopuksi osuuskunnan perustajajäseniä oli yhdeksän (9). Vuonna 2013 kohderyhmän ikähaitari oli 22–35 -vuotta.

Opinnäytetyön tutkimuksellisen osuuden tutkimusaineisto kerättiin toukokuussa 2013. Kohderyhmän henkilöt saivat 8.5.2013 toimeksiantona tehtävän kirjoittaa kotona henkilökohtaisen esseen. Yrittäjämäistä oppimista oli tuolloin kestänyt noin kuusi (6) kuukautta. Esseessä he saivat vapaamuotoisesti kertoa alkutunnelmistaan ja ennakkokäsityksistään yrittäjämäisestä oppimisympäristöstä sekä oppimiskokemuksistaan siihen astisesta taipaleestaan. Toimeksianto annettiin kohdehenkilöille henkilökohtaisesti ja se sisälsi tutkimustiedotteen (Liite 2.) sekä ohjeistuksen kirjoittamiseen (Liite 3.). Ohjeistus sisälsi apukysymyksiä, joiden tarkoitus oli helpottaa kirjoittamiseen ryhtymistä. Esseen palautuspäiväksi asetettiin 23.5.2013 ja se pyydettiin palauttamaan kirjekuoressa, jotta nimettömyys säilyisi. Esseen palautti kahdeksan(8) yhdeksästä (9) kohderyhmän jäsenestä.

Tutkimuksessa on käytetty laadullista tutkimusmenetelmää. Aineisto on kerätty henkilökohtaisella kirjelmällä eli essee-kirjoituksella ja analysoitu sisällönanalyysin keinoin. Laadullinen aineistonkeruumenetelmä sopii silloin, kun tarkoituksena on selvittää henkilöiden kokemuksia koetusta tilanteesta ja tuoda

esille heidän merkityksellisiksi kokemiansa tapahtumia. Tutkimuksessa ei tuolloin haeta yhtä ainutta totuutta tai yleistyksiä vaan yksilöllisiä kokemuksia mahdollisimman monipuolisesti. Näin otosjoukko voi olla pieni. (Vilkkä 2005, 97–98.)

Essee tai vapaamuotoinen kirjelmä aineistonhankintamenetelmänä on soveltuva silloin, kun halutaan selvittää ihmisten omia, yksilöllisiä, kokemuksia tai käsityksiä jostakin aihepiiristä tai ilmiöstä. Riskinä toki on, että anti on laihaa riippuen kirjoittajan kyvyistä ilmaista itseään kirjallisesti. (Pitkäranta 2010, 113) Esseen valinta kokemuksien keräämiseksi oli luontevaa myös siksi, että yksi yrittäjämäisen opiskelun oppimismenetelmistä oli oppimis-/treenipäiväkirjan pitäminen refleктоimalla omaa oppimista.

## 5.2 Aineiston analysointi

Aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin. Analyysi on kolmivaiheinen prosessi, jossa aineisto ensin pelkistetään eli redusoidaan, ja sitten ryhmitellään eli klusteroidaan ja lopuksi luodaan teoreettiset käsitteet eli abstrahoidaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–112.) Analyysin tarkoitus on luokitella ja yhdistellä aineistoa niin, että loppujen lopuksi saadaan vastaus tutkimustehtävään (Hirsijärvi & Hurme 2000, 143; Tuomi & Sarajärvi 2009, 112).

Essee-kirjoituksilla kerättyä aineistoa kertyi yhteensä 20 sivua (riviväli 1,5). Aineisto luettiin useampaan kertaan, jotta syntyi kokonaiskäsitys kirjoitusten pääpiirteittäisestä sisällöstä. Aineistosta on tämän jälkeen koodaamalla (kirjain A-H) merkitty tutkimustehtävään olennaisesti liittyvät alkuperäisilmaukset ja karsittu epäolennainen pois. Alkuperäisilmaukset on tämän jälkeen pelkistetty niin, että alkuperäisilmauksen informaatio on tiivistynyt selkeälukuisemmaksi. Lopuksi pelkistetyistä ilmauksista on pyritty löytämään samankaltaisuuksia ja niitä ryhmiteltiin alaluokkiin ja edelleen mahdollisiin yläluokkiin. Esimerkki analyysistä on nähtävissä alla (Taulukko 4.) ja loput on löydettävissä liitteen taulukosta (Liite 4.).



Taulukko 4. Esimerkki sisällönanalyysin prosessista.

<b>Alkuperäinen ilmaisu</b>	<b>Pelkistetty ilmaisu</b>	<b>Alakategoria</b>
"Meillä on porukassa myös mahtava yhteishenki..." (B)	hyvä yhteishenki	Tiimityöskentely (N=6)
"Oppimistani on edistänyt pienryhmän tuki, innostus ja kannustus." (C.)	ryhmän tuki	
"Ryhmässä opiskelu antaa enemmän näkökulmia joka asiaan ja ryhmän opiskelu edistää mielestäni omaa oppimistani." (D)	ryhmästä enemmän näkökulmia	
"Kun huomaa että muutkin tekevät tosissaan hommia asioiden eteen niin se ajaa itseäänkin tekemään kovemmin töitä." (H)	ryhmä kannustaa tekemään	
"...hyvä porukkamme sai pidettyä ajatukset oleellisessa, eli miten saadaan osuuskunta virallisesti pystyyn ja mitä aletaan tekemään että saadaan opintoja eteenpäin." (E.)	ryhmässä tekemisen voimaa	
"Oppimistani osuuskunnassa on edesauttanut uudet ihmiset ja heidän kanssaan työskentely..." (G)	yhteistyö uusien ihmisten kanssa	

## 6 TULOKSET

### 6.1 Opiskelijoiden odotukset ja käsitykset yrittäjämäisestä oppimisesta

Fysioterapiaopiskelijat kertoivat ennakko-odotuksistaan yrittäjämäisestä opiskelusta sekä heidän käsityksistään uudenlaista oppimistapaa kohtaan.

Käsitykset ja odotukset olivat hyvin vaihtelevia, ja kenelläkään ei oikeastaan ollut selkeää kuvaa siitä, mitä opiskelu yrittäjämäisesti olisi (Taulukko 5.).

Taulukko 5. Odotukset ja käsitykset yrittäjämäisestä opiskelusta (1/2).

Alakategoria	Yläkategoria
Epäily henkilökohtaisten ominaisuuksien sopivuudesta ja voimavarojen riittävyydestä (N=6)	Käsitykset ja odotukset, jotka liittyvät henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja niiden kehittymiseen
Halu haastaa itsensä ja kehittyä ihmisenä (N=4)	
Opiskelutapa aikaavievää (N=3)	Opiskelutapaan liittyvät odotukset ja käsitykset
Vapaamuotoinen oppimistapa kiinnostaa (N=1)	
itsenäistä, itseohjautuvaa työskentelyä (N=2)	
Ei tarkkaa käsitystä tai epävarma miten toimii fysioterapian koulutusohjelmassa (N=4)	
Odotukset avoimesta ja toimivasta tiimityöskentelystä (N=4)	Odotukset, jotka liittyvät ryhmätyöskentelyyn
Epäily muodostuvan ryhmän toimivuudesta (N=5)	
Käytännön työskentelyä oikeiden asiakkaiden kanssa (N=4)	Odotukset ja käsitykset käytännön työskentelystä
Oikean yrityksen perustaminen ja sen asioiden hoitamista (N=3)	

Taulukko 5. Odotukset ja käsitykset yrittäjämäisestä opiskelusta (2/2).

Alakategoria	Yläkategoria
Aluksi opiskelu osuuskunnan kautta tai yrittäjyys ei kiinnostanut (N=2)	Yrittäjyyteen liittyvät odotukset ja käsitykset
Yrittäjyys kiinnostaa (N=1)	
Ansaintamahdollisuus (N=1)	
Hyöty tulevaisuudessa esim. työnhaussa tai jatko-opinnoissa (N=3)	Odotukset ja käsitykset, jotka liittyivät tulevaisuuden mahdollisuuksien paranemiseen

Esseekirjoituksissaan neljä (4) vastaajista tuo esille sen, että heillä ei ole tarkkaa käsitystä miten opiskellaan yrittäjämäisesti. Kirjoituksissa tuodaan esille epäilyksiä siitä miten osuuskunta voi toimia oppimisympäristönä tai miten opintojen etenemisen käy, jos asiakasprojekteja ei saada. Yksi (1) vastaajista kertoo, että vierailu Jysäkylässä Tiimiakatemiolla selkeytti käsitystä yrittäjämäisestä opiskelutavasta ja siinä käytetyistä menetelmistä. Samalla se herätti kysymyksiä siitä, miten se voisi toimia fysioterapian koulutusohjelmassa, koska tiimiakatemia on oma yrittäjyyden koulutusohjelma. Tähän ajatukseen yhtyy myös toinen opiskelijoista.

*Jyväskylän Tiimiakatemia vierailu avarsi omaa käsitystäni, mutta sitä oli vaikea peilata omaan alaan, sillä liiketalous ja fysioterapia eivät kuitenkaan voi toimia ihan samalla periaatteella. (B)*

Suurimmalla (7) osalla oli kuitenkin käsitys siitä, että yrittäjämäinen opiskelu merkitsisi käytännön työskentelyä oikeiden asiakkaiden kanssa ja näiden asiakasprojektien myötä kerätään opintopisteitä. He myös ymmärsivät, että tulisivat perustamaan oikean yrityksen, jonka asioiden hoitaminen kuuluisi osana oppimiseen.

*Opettajat kertoivat, että siellä opiskellaan oikeiden asiakkaiden kautta ja kerätään opintopisteitä. (D)*

*...että perustamme yrityksen ja hoidamme yrityksen asioita myös... (G)*

Opiskelijoille pidettyjen infotilaisuuksien pohjalta heille oli muodostunut erilaisia käsityksiä siitä, että miten paljon opiskelu sisältäisi itsenäistä opiskelua ja miten paljon se veisi ylimääräistä aikaa. Joku odotti myös jotain erilaista, luovaa ja vapaamuotoisempaa opiskelutapaa. Esseekirjoituksissa kolmella (3) oli käsitys, että opiskelu on aikaa vievää, ja että se on muiden opintojen lisäksi muodostuvaa opiskelua. He pohtivat, onko heillä oikeasti aikaa perehtyä.

*Yrittäjä" -sana saa minulle aina ajatuksen päähäni, jossa töitä tehdään kellon ympäri ja vapaapäiviä tai lomia ei tunneta...minua mietitytti, jos opiskelu tulisi olemaan ihan hajanaista ilman järkevää säännöllisyyttä ja jääkö minulle enää riittävästi vapaa-aikaa omiin tärkeisiin juttuihin. (E)*

Lähes kaikki opiskelijat pohtivat kirjoituksissaan sitä, miten heidän henkilökohtaiset ominaisuutensa sopisivat yrittäjämäiseen opiskeluun, ja miten itseään olisi mahdollista kehittää. Kuusi (6) kirjoittajista pohti riittäkö heidän omat voimavaransa oma-aloitteiseen, itsenäiseen opiskelutapaan ja onko heissä riittävästi ominaisuuksia, joita esimerkiksi yrittäjä tarvitsee. Neljä (4) opiskelijoista toivoi kuitenkin osallistumisensa myötä kehittyvänsä ihmisenä ja halusikin haastaa itsensä sekä mennä mukavuusalueensa ulkopuolelle oppiakseen mahdollisimman paljon.

*Halusin kuitenkin haastaa itseni ja yrittää murtaa juurtuneita ajatuksiani ja toimintamallejani. (C)*

*...toivoin, että se toisi minusta piileviä kykyjä esiin. (D)*

Osa opiskelijoista pohti kirjoituksissaan sitä, kiinnostaako heitä yrittäjyys. Kaksi (2) vastaajista vastasi melko suoraan, että heitä ei kiinnostanut yrittäjyys lainkaan, mutta huomasivat käsityksensä yrittäjyyttä kohtaan muuttuneen osuuskuntaopiskelun aikana. Yksi (1) opiskelijoista kertoo miettineensä yrittäjyyden mahdollisuutta tulevaisuudessa. Kolme (3) opiskelijoista uskoi myös, että osallistumisesta olisi hyötyä tulevaisuudessa työpaikkaa tai jatko-opintopaikkaa hakiessa.

*Kun meille kerrottiin ensimmäisen kerran, että meillä olisi mahdollisuus lähteä opiskelemaan osuuskunnan kautta, ei minua idea kiinnostanut...ennen osuuskuntaan ilmoittautumista olin satavarma ettei minusta tulisi ikinä yrittäjää, eikä yrittäjyys minua liemmin kiinnostanut. (D)*

*Yksi suuri syy oli se, että uskon, että osuuskunnan avulla voisin erottua positiivisesti tulevassa työnhaussa. (A)*

Noin puolet (4) kirjoittajista odotti tiimityöskentelyä ja oli siitä innoissaan, ja noin puolet (5) oli epäileväisiä siitä, miten muodostunut ryhmä voisi toimia yhteinäisesti. Osaa arvellutti ryhmän pieni koko ja se keitä kaikkia osuuskuntaan oli osallistumassa. Osa taas ajatteli, että he olisivat parhaimmillaan pienryhmässä, jossa saisi avoimesti keskustella asioista.

*Mitä, jos ryhmähenki ei toimi? (H)*

*Ajattelin juuri ryhmässä työskentelyn sujuvan loistavasti ja meidän olevan läheisiä toisillemme [...] Ajattelin, että käymme asioita paljon sitä kautta, mitä tunnemme asioista, miten meidän mielestä jokin meni yms. Esimerkiksi paljon keskustelua ja asioiden läpikäyntiä fiilisten kautta. (F)*

## 6.2 Opiskelijoiden oppimista estäneet tekijät

Uudenlaisen opiskelutavan omaksuminen vie aikaa ja eteen voi tulla tilanteita, jotka tuntuvat esteiltä oppimisen ja tekemisen kannalta. Jokainen opiskelija pohti esseekirjoituksissaan kriittisesti omaa osallistumistaan ja miten se on mahdollisesti estänyt oppimista. He myös pohtivat alkuvaiheen ryhmän toimintaa ja minkälaiset elementit siinä ovat vaikuttaneet oppimiseen hidastavasti (Taulukko 6.).

Taulukko 6. Oppimista estäneet tekijät (1/2).

Alakategoria	Yläkategoria
Ajan ja tehtävien hallinnan puute (N=4)	Oppimista estäneet tekijät
Lomien ja harjoittelujen tuomat tauot (N=2)	
Liian rento ilmapiiri ja oma saamattomuus (N=2)	
Stressi, uupuminen ja motivaation lasku (N=2)	
Epätietoisuus (N=2)	

Taulukko 6. Oppimista estäneet tekijät (2/2).

Alakategoria	Yläkategoria
Selkeän johtajan puuttuminen (N=2)	Oppimista estäneet tekijät
Muiden liika innokkuus (N=1)	
Valmiiksi annetut projektit (N=1)	
Tiimiroolien jako (N=1)	

Esseistä käy ilmi, että alkuvaiheessa oli paljon epätietoisuutta (2) ja selkeä toiminnan johtajan puuttuminen (2) tuntui joidenkin mielestä hidastavan etenemistä. Opiskelijoiden mielestä epätietoisuus ja tekemättömyys kulkivat ikään kuin käsi kädessä ja he kaipasivat selkeää johtajaa, joka olisi ottanut tilanteen haltuun ja kertonut muille miten tehdään. Toisaalta he olivat myös sitä mieltä, että ilman selkeää johtajaa he joutuivat kaikki osallistumaan ja keskustelemaan, joten oppivat siksi mielestään enemmän. Osuuskuntaopiskelu tuntua kahden (2) opiskelijan mielestä katkonaiselta, koska opetussuunnitelmaan oli sijoitettu työharjoitteluita, jotka katkaisivat hyvin alkaneen työskentelyn. Loma-aikoina monet opiskelijoista lomailivat tai työskentelivät toisaalla. Kaksi (2) kirjottajista tuo esille kuinka stressaavaa uusi opiskelumuoto on ja koki jopa uupuneensa sekä motivaationsa laskeneen, mikä esti oppimista. Suurin oppimista estänyt tekijä oli oman työskentelyn hallinnan ja ajanhallinnan puute, jonka mainitsi neljä (4) opiskelijoista.

*Välillä on aika ollut todella kortilla, eli kun osuuskunnan asioita on miettinyt ja suunnitellut, niin ei ole muistanutkaan että pitäisi myös keskittyä niihin itse ft-opintoihin. (H)*

Yksittäisistä vastauksista eräs (1) koki, että muiden opiskelijoiden liika innokkuus esti hänen oppimistaan, sillä muut keräsivät tehtävät itselleen. Yksi (1) koki myös, että asiakashankinnan oppimista olisi voinut tapahtua enemmän, jos asiakasprojekteja ei olisi ollut niin paljon valmiina. Myös tiimiroolien jako vaikutti oppimismahdollisuuksiin, koska kaikilla ei ollut mahdollisuus toimia kaikissa rooleissa. Tämän toi esille yksi (1) opiskelijoista.

### 6.3 Opiskelijoiden oppimista edistäneet tekijät

Opiskelijat olivat esteistä huolimatta huomanneet asioita, jotka ovat selkeästi edistäneet heidän tekemistään ja oppimistaan (Taulukko 7.). Ennen varsinaista yrityksen perustamista tekemistä edisti vapaavalintainen kurssi, ja yhteinen leirikoulu. Kaksi (2) opiskelijoista kertoo, että kurssin valitseminen selkiytti käsitystä yrittäjämäisestä opiskelutavasta ja vaikutti näin positiivisesti. Kaksi (2) opiskelijoista mainitsee, kuinka tärkeää oli yhteisen leirikoulun yhteydessä kuulla toisten oppimissopimukset, jotka sisälsivät elämän tarinoita. Tämä vahvisti ryhmäytymistä.

Taulukko 7. Oppimista edistäneet tekijät

Alakategoriat	Yläkategoria
Pienryhmässä työskentely (N=6)	Oppimista edistävät tekijät
Käytännön tekeminen ja itse toteuttaminen (N=5)	
Rento ja avoin oppimisympäristö (N=3)	
Innostus (N=3)	
Asioista keskusteleminen (N=2)	
Valmentajat (N=2)	
Vapaavalintainen kurssi ”Työelämälaheisen opiskelun ABC” (N=2)	
Yhteinen leirikoulu (N=2)	
Vaihtelevuus (N=1)	

Yli puolet (6) opiskelijoista on sitä mieltä, että pienryhmässä työskentely on edistänyt heidän oppimistaan. Muut ryhmän jäsenet ovat omalla innostuksellaan ja tekemisellään kannustaneet ja tukeneet toisia. Ongelmat kohdattiin yhdessä ja vastuu jaettiin ryhmänä. Yli puolet (5) koki myös, että juuri käytännön tekeminen

yhdessä on ollut merkittävä osa heidän oppimista. Esimerkiksi asiakasprojekteissa suunnitellaan yhdessä toteutus ja ollaan yhteydessä oikeisiin asiakkaisiin.

*Olen oppinut osuuskunnan kautta helpommin asioita kuin normi koulun kautta ja luulen että syynä on että kun jotain tarvitsee oppia siihen on hyvä syy ja motivaattori, esimerkiksi asiakastapaus... (D)*

*Virheitä tekemällä ja kantapään kautta oppii mielestäni parhaiten, joten osuuskunnassa kun saa itse tehdä kaiken ja vaikuttaa asioihin, myös oppimista tapahtuu eniten. (F)*

Alussa innostuksesta sai ylimääräistä energiaa. Innostuksen herättämä uteliaisuus auttoi ottamaan asioista selvää. Tämän mainitsi kaksi (2) kirjoittajista. Myös rento ilmapiiri (3) ja asioista keskustelu (2) ovat edesauttaneet oppimista ja lisännyt opiskelumotivaatiota. Opiskelu ei tapahdu perinteisissä luokkahuoneissa vaan opettajat ja opiskelijat istuivat niin sanotusti saman pöydän ääressä. Yksi (1) kirjoittajista mainitsee myös, että on virkistävää tehdä muutakin kuin opiskella fysioterapiaa.

*Todellinen oppiminen on tapahtunut vasta projektin jälkeen kun asioista ollaan keskusteltu yhdessä ja olen itsekseni miettinyt asioita. Tällaiset asiat jäävät paljon paremmin mieleen kuin oppitunnilla käydyt asiat. (E)*

Kaksi (2) kirjoittajista mainitsee, että valmentajat ovat edistäneet oppimista. Valmentajat ovat heidän mielestään riittävästi antaneet informaatiota, jotta opiskelijat ovat päässeet eteenpäin. Samalla valmentajat ovat kuitenkin antaneet riittävästi vapauksia ja mahdollisuuksia kokeilla ja myös epäonnistua.

#### 6.4 Haastavimmat kokemukset yrittäjämäisessä oppimisessä

Uuden opiskelutavan opettelu vei opiskelijoilta aikaa ja he kohtavista haastavista tilanteista, joista mielestään kuitenkin oppivat eniten (Taulukko 8.). Haastavinta oli kolmen (3) opiskelijan mielestä uuden opiskelutavan oppiminen, kun ei ollut valmiiksi annettua toimintamallia miten toimia. Säännöt ja tavat toimia tuli luoda itse, keskustelemalla ryhmässä. Ryhmässä toimiminen vaati myös kaverijohtamista, mikä oli joidenkin (4) mielestä haastavaa. Opiskelijat olivat tasavertaisia kumppaneita eikä kukaan haluaisi opiskelijatoveriaan käskyttää.



Ilmapiiri piti saada säilytettyä avoimena, sillä kaikkien mielipide oli yhtä tärkeä vaikka opiskelijoiden sitoutumisaste saattoi vaihdella.

*Mielestäni asioiden tulisi sujua järjestelmällisemmin ja nopeammin. Ehkä se onkin haasteellisinta, kun valmiita vastauksia ei ole... (A)*

*Välillä tuntuu, että porukan motivointi on haastavaa, kun ihmiset ovat eritasoisella motivaatiolla tässä mukana. (F)*

Taulukko 8. Haastavinta yrittäjämäisessä opiskelussa

Alakategoria	Yläkategoria
Kaverijohtaminen (N=4)	Haastavinta yrittäjämäisessä opiskelussa.
Yrittäjyyteen ja yrityksen toimintaan liittyvät asiat (N=4)	
Itsenäisen opiskelun määrä (N=4)	
Ryhmässä uuden toiminta- ja opiskelutavan luominen (N=3)	
Epäonnistumisen ja virheiden sietäminen (N=1)	

Lähes puolet opiskelijoista (4) oli sitä mieltä, että yrittäjyyteen ja yrityksen perustamiseen liittyvät asiat olivat kaikkein haasteellisinta. Yrittäjyysasiat olivat ehkä se kaikkein tuntemattomin osa-alue, josta kukaan ei tiennyt juuri mitään. Asioista piti ottaa itse selvää tai olla yhteydessä esim. uusyrityskeskukseen. Oma-aloitteisuus ja itsenäisen työn määrä olikin lähes puolen (4) opiskelijoiden mielestä haasteellisinta.

*Haastaviksi kokemuksiksi laittaisin koko osuuskunnan perustamisen sekä yrittäjyys puolen asioiden oppimisen tyhjästä (hyvin paljon itsenäistä opiskelua). (G)*

Yksi (1) opiskelijoista tuo tässä kohtaa esiin myös sen, että kuinka haastavaa on opetella sietämään epävarmuutta ja mahdollista epäonnistumista. Opiskelutapa on sellainen, että joskus on vain kokeiltava, vaikka asiat eivät olisi täysin selvänä. Kokeilu sisältää epäonnistumisen mahdollisuuden tai riskin. Suurin osa

opiskelijoista halusi nimenomaan haastaa itsensä ja koki haastavat tilanteet mieluisiksi ja opettavaisiksi.

*Ikäviä ovat myös olleet tilanteet, jotka ovat menneet pieleen tai ei suunnitelmien mukaan, mutta ehkä niistä on opittu. Minun on vain vaikea sietää epäonnistumista (C.)*

## 6.5 Mieluisimmat kokemukset yrittäjämäisessä oppimisessä

Uuden opiskelutavan haastavuudesta huolimatta, yrittäjämäinen opiskelu tarjosi mieluisia kokemuksia (Taulukko 9.). Yli puolet opiskelijoista (5) mainitsi pienryhmässä työskentelyn kaikkein mieluisimmaksi. Pienryhmässä he pääsivät tutustumaan uusiin ihmisiin, ja oppivat toisiltaan. Yhdessä asioiden suunnittelu, käytännön toteutus ja jälkiarviointi tiiviissä ryhmässä oli tunnelmaltaan erilaista mitä se muutoin olisi ollut.

*Opimme toisiltamme ja opetamme toisillemme. (A)*

Taulukko 9. Mieluisinta yrittäjämäisessä opiskelussa.

Alakategoria	Yläkategoria
Pienryhmässä työskentely (N=5)	Mieluisinta yrittäjämäisessä opiskelussa
Henkilökohtainen kehittyminen ihmisenä (N=4)	
Käytännön tekeminen (N=3)	
Rennommat työskentelytavat (N=1)	

Lähes puolet opiskelijoista (4) mainitsee kirjoituksissaan mieluisammaksi kokemukseksi sen, että he kehittyivät ihmisinä. He oppivat mielestään jotain sellaista, mitä eivät muutoin olisi oppineet. Refleктоiva ja keskusteleva oppimisympäristö pakotti opiskelijat pohtimaan omaa osaamistaan ja kehittymistä.

*...olen mielestäni kasvanut ihmisenä, oppinut itsestäni, tavastani oppia ja mistä juuri minä pidän ja haluan tehdä. Näiden asioiden kirkastuminen on ollut mielestäni enemmän kuin vain fysioterapian oppiminen. (F)*

Käytännön tekeminen oli kolmen (3) opiskelijan mielestä se mieluisin anti kokemuksesta. Yksi (1) mainitsee vielä, että rennompi oppimisympäristö, jossa on saanut turvallisesti toteuttaa itseään ja haastaa itseään, on ehdottomasti ollut se mieluisin asia tässä kokemuksessa.

*Projektien toteuttaminen on ollut mieluista vaikkakin haastavaa. (B)*

*Mieluisia kokemuksia ovat myös olleet uudet haasteet ja uudet työskentelytavat, ja se että asioita on tehty rennolla meiningillä. (G)*

## 7 POHDINTA

### 7.1 Tutkimustulokset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Lahden ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalalla perustetun opiskelijaosuuskunnan MOTIONS<sup>11</sup> osk:n fysioterapiaopiskelijoiden kokemuksia yrittäjämäisestä oppimisesta.

Tutkimustulosten mukaan opiskelijoiden ennakko-odotukset ja käsitykset vaihtelivat innostuksesta epävarmuuteen. He pohtivat ja epäilivät miten yrittäjämäinen oppimistapa sopisi fysioterapian koulutusohjelmaan, miten ryhmä toimisi yhdessä ja miten he yksilöinä pärjäisivät. Toisaalta opiskelijat halusivat haastaa itsensä ja kehittyä ihmisinä. He myös odottivat työskentelyä tiimissä sekä käytännön asiakkaiden ja tilanteiden parissa.

Opiskelijoiden kokemusten mukaan mieluisimmat tilanteet liittyivät odotusten mukaisesti tiimityöskentelyyn ja käytännön työskentelyyn. Mieluisinta oli myös oma henkilökohtainen kehittyminen. Haastavinta kokemuksessa oli itse yritystoimintaan liittyvät tehtävät, joka sisälsi todella paljon itsenäistä opiskelua. Haastavaa oli myös opiskelijakollegoiden johtaminen.

Merkittävin oppimista estänyt tekijä oli tutkimustulosten mukaan ajan ja tehtävien hallinnan puute. Tämä johtui osin siitä, että piti opetella uusi oppimistapa ja sopia itse miten toimia tiiminä. Oppimista opiskelijoiden kokemusten mukaan kuitenkin edisti pienryhmässä työskentely, josta sai tukea sekä käytännön tekeminen ja toteuttaminen.

Osallistuessaan yrittäjämäiseen opiskeluun, opiskelijoiden oli uskaltauduttava ottamaan hyppy kohti tuntematonta. Esseekirjoitusten perusteella opiskelijat kokivatkin alkutilanteen hyvin kaottiseksi, epäilivät haluaa jatkaa, ja toivoivat jonkinlaista järjestystä tekemiseen. Tämä tunne on aivan luonnollista. Hägg (2011,104) kuvaa väitöskirjassaan kuinka ihminen kokee siirtymisten yhteydessä eräänlaisen liminaalisen tila, jossa irrottaudutaan entisestä ympäristöstä sekä elämäntavasta ja siirrytään kohti uutta ryhmää sekä elämänvaihetta. Ennen lopullista siirtymää liminaalisessa tilassa on normaalia kokea epämääräisyyttä ja tuntea epävarmuutta. (Hägg 2011, 104.)

Epävarmuuden tunne ja järjestyksen toivominen kuvastaa tilannetta siitä sisäisestä taistelusta, jota oma mieli käy taistellessaan vanhoja mielen malleja vastaan. Jotta uudenlainen opiskelijälähtöinen oppiminen voisi tapahtua, on pystyttävä luopumaan vanhasta opettajalähtöisestä oppimisesta. Tämä vaatii hieman epäjärjestyä. Kuten Koironenkin (1993, 37–38) tuo esille, viitaten Reilly & DiAngelo (1987) sekä Chisholm (1987) artikkeleihin, yrittäjämäisen toiminnan ja kokemuksellisen oppimisen (Learning by doing) kannalta liiallinen pyrkimys järjestykseen, ja tarve muodostaa tarkkoja toimintamalleja syrjäyttää pikkuhiljaa yrittäjämäisyyden ja hidastaa oppivan organisaation toimintaa.

Toisaalta Nonaka ja Takeuchin (1995, 79) mukaan uuden tiedon oppimisen kannalta tarvitaan kriisejä ja luovaa kaaosta. Heidän mukaansa poikkeaminen totutuista tavoista ja mukavuusalueelta synnyttää tilaa ja mahdollisuuden uudelle. (Nonaka ja Takeuchi 1995, 79.) Loppujen lopuksi tutkimus myös osoitti, että osa opiskelijoista oppi sietämään epävarmuutta ja toimimaan epävarmasta tilanteesta huolimatta, sillä he jakoivat vastuun ryhmänä. Epävarmuuden sietäminen on yksi ominaisuus, jota työelämässä tarvitaan (Hanhinen 2010, 28, 43).

Opiskelijat halusivat haastaa itseään ja ottaa opiskeluajastaan kaiken mahdollisen irti eivätkä halunneet ohittaa mahdollisuutta osallistua uudenlaisen oppimisympäristön kehittämiseen. Opiskelijat tarttuivat tilaisuuteen, koska halusivat olla tekemässä jotain merkityksellistä. Sengenkin (1994, 274–275) kuvaa, että ihmisillä on tarve kuulua osana johonkin heitä itseään suurempaan, olla rakentamassa jotain tärkeää - Ja he tekevät sen mielellään muiden kanssa. Tämä innostuksen kipinä ja motivaatiotekijä oli havaittavissa esseekirjoituksissa ja tutkimustuloksista.

Ryhmässä toimiminen oli monelle jo ennakko-odotuksena ja siitä muodostui myös tulosten perusteella yksi mieluisimmista kokemuksista. Tutkimustulokset osoittivat myös, että opiskelijat kokivat ryhmän tai tiimin tukeneen heidän oppimistaan yksilöinä. Se auttoi jakamaan vastuuta, sitoutumaan yhteisille tavoitteille ja juhlistamaan onnistumisia. Tämä lujitti entisestään ryhmää ja entistä avoimempi keskustelu auttoi jäsentämään yksilön ajatuksia, mutta joudutti myös ryhmän tekemiä päätöksiä. Vaikka osalla ryhmää oli ennakokuluvoja, oppivat he toimimaan erilaisten ihmisten kanssa ja itse asiassa uskovat tämän laajentaneet

näkemyksiään ja oppimista. Mm. Nonaka ja Takeuchin (1995, 62) sekä Ruohotien (2000, 237) mukaan oppiminen ja uuden tiedon syntyminen tapahtuu juuri sosiaalisessa ympäristössä. Tämän lisäksi tiimityöskentelytaitoja vaaditaan työelämässä (Hanhinen 2010, 27; Leinonen ym. 2002, 65)

Mielenkiintoista tutkimustulosten perusteella oli huomata, että opiskelijoiden mielestä yksi parhaista kokemuksista oli henkilökohtainen kehittyminen.

Opiskelijat joutuivat ehkä käymään ikään kuin henkilökohtaisen kriisin, mutta sen myötä he ovat oppineet mm. miten he oppivat, mistä asioista he pitävät, ja kuinka pystyvät ylittämään hankaliakin tilanteita. Senge (1994) puhuu henkilökohtaisesta mestaruudesta (Personal Mastery), joka tarkoittaa kokonaisvaltaista henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä niin ihmisenä kuin ammatillisestikin.

Henkilökohtainen mestaruus on enemmän kuin henkilön osaaminen ja taidot. Se on muutakin kuin henkinen kasvu. Se on sitä, kun henkilö tuntee itsensä vahvuuksineen ja heikkouksineen, tunnistaa mikä heille on tärkeää, ja heillä on elämässään kutsumus. Tämä tekee heistä tiedonhaluisia ja he pystyvät sopeutumaan erilaisiin, muuttuviinkin tilanteisiin, niin henkilökohtaisessa kuin työelämässään. (Senge 1994, 142.) Ennen kaikkea itsensä tunteminen tekee ihmisistä onnellisempia. Ja onnellisuuden tavoittelu nyky-yhteiskunnan ihmisten keskuudessa on noussut yhdeksi tärkeimmistä arvoista. Tämä tutkimustulos on yhdenmukainen myös arvomuutokselle, joka on havaittavissa työelämässä. (Hanhinen 2010, 28; Senge 1994, 143–144.).

Todellista oppimista on tapahtunut vasta silloin kuin yksilön, tiimin tai organisaation, uskomuksissa, näkökulmissa ja tulevaisuuden kuvassa tapahtuu muutoksia (Pittaway & Thorpe 2012, 843). Henkisen kasvun ja henkilökohtaisen kehittymisen lisäksi tutkimustulosten perusteella jo lyhyessä ajassa oli havaittavissa asennemuutosta yrittäjyyttä kohtaa. Osa uskoi, että vaikka he eivät yrittäjäksi vielä ryhtyisikään, ovat he mielestään yritteliäämpiä ja kokivat tästä olevan hyötyä tulevaisuuden työelämässä. Tämä näkyy mm. heidän omaaloitteisessa tavassa toimia sekä rohkeudessaan tuoda omia mielipiteitä ja kehitysehdotuksia. He myös tarttuvat rohkeasti haasteellisempiinkin työtehtäviin. Omaaloitteisuus, itseohjautuvuus, rohkeus ovat niitä työelämän taitoja, joilla mm.

osallistutaan työyhteisön kehittämiseen ja innovoidaan uusia tuotteita sekä palveluita (Hanhinen 2010, 43, 181–182).

Vaikka yrittäjämäinen oppiminen tuntui opiskelijoista haastavalta, kokivat he rennon ja kannustavan ilmapiirin, jossa saa yrittää ja kokeilla, tukeneen heidän oppimistaan. Opiskelijat kokivat kehittyneensä yritteliäämmiksi. Tämä antaa mielestäni rohkaisevia lupauksia siitä, että mitä yrittäjämäisemmässä ympäristössä opiskelu tapahtuu sitä todennäköisimmin opiskelija kasvaa asenteeltaan yrittäjämämmäksi. Huomioitavaa on, että koko yrittäjämäisen oppimistavan kehittäminen on oppimisen paikka niin oppilaitokselle yhteistyöverkostoineen, opettajille sekä opiskelijoille. Kaikki nämä seikat muodostavat oppimisympäristön ja vaikuttavat siten yksilön ja tiimin oppimiseen.

Moni opiskelijoista koki, että osuuskunnan kautta opiskelu on opettanut paljon sellaisia asioita, joita ei olisi muutoin oppinut. Vaikka työskentely oli aika ajoin todella raskasta ja stressaavaa, eivät he ole katuneet päätöstään lähteä mukaan yrittäjämäisen oppimisen polulle.

*Tärkeintä ei ole päämäärä vaan matka, jota meidän porukka yhdessä tekee! Hyvä me! Hyvä meidän joukkue! (E)*

## 7.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyö on pyritty tekemään noudattaen tutkimuseettisiä periaatteita (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013). Tutkimusta varten on hankittu tutkimuslupa (Liite 1.) ja kohderyhmän henkilöt ovat itse saaneet päättää osallistuvatkko tutkimukseen. Esseekirjoitusten toimeksiannon yhteydessä heille annettiin myös tutkimustiedote (Liite2.). Tutkimuksen kohderyhmä on ollut pieni, mutta nimettömyys on pyritty säilyttämään esseekirjoituksissa niin, että kirjoitukset palautettiin nimettöminä. Tutkimuksen luotettavuuden parantamiseksi on esseekirjoituksista tuotu raporttiin suoria lainauksia, mutta niistä ei ulkopuolinen lukija pysty tunnistamaan kirjoittajaa. Tutkimuksen aikana hankittu aineisto on säilytetty vain opinnäytetyöntekijän hallinnassa ja aineistot on tuhottu julkaisun jälkeen. Lähteiden käytössä on vältetty tekijänoikeuksien rikkomista ja lähdeviitaukset sekä lähdeluettelo on pyritty tekemään annettujen ohjeistusten mukaisesti.

Laadullisen tutkimuksen arvioinnin kriteerit eivät ole niin yksioikoiset kuin määrällisen tutkimuksen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140). Yhden määritelmän mukaan tutkimus on luotettava silloin, kun saadut tulokset vastaavat tutkimuskysymyksiin (Metsämuuronen 2009, 67). Toinen tutkija voi silti päätyä erilaiseen tulokseen saman aineiston kanssa, koska perustellut ratkaisut tekee tutkija itse. Tämä tulosten erilaisuus ei välttämättä tee toisesta tutkimuksesta luotettavampaa kuin toisesta. (Vilkka 2005, 158–159.) Merkityksellisempää on tutkijan tekemien ratkaisujen toimivuus tutkimuksen tavoitteiden kannalta ja tutkimusprosessista raportointi (Metsämuuronen 2006, 202; Vilkka 2005, 159).

Essee-kirjoitukset toteutettiin toukokuussa 2013 ja esseen avulla selvitettiin myös alkutunnelmia. Osuuskuntaan haettiin syksyllä 2012 ja osuuskunta perustettiin joulukuussa 2012. Näistä alkutunnelmista oli jo jonkin verran aikaa, joten aika on saattanut kullata muistoja tai muuten haalistanut niitä. Toisaalta pidimme kaikki treenipäiväkirjaa, josta oli mahdollisuus poimia ajatuksia essee-kirjoituksiin.

Esseekirjoitusten heikkoutena on se, että se vaatii kirjoitustaitoa eikä tutkijalla ei ole mahdollisuutta esittää tarkentavia lisäkysymyksiä. Toisaalta tutkija oli yksi kohderyhmän henkilöistä, ja näistä asioista keskusteltiin myös jälkikäteen. Toisaalta esseekirjoitukset antoi kirjoittajalle mahdollisuuden pohtia omia ajatuksia ja vastauksia nimettömänä ajan kanssa. Alkuvaiheessa kaikki eivät vielä tunteneet toisiaan hyvin ja henkilökohtainen haastattelu olisi voinut diplomatisoida vastauksia.

Alkuperäisen tutkimussuunnitelman mukaan aineistoa kerättiin kahdessa eri vaiheessa. Ensin esseekirjoituksella toukokuussa 2013 ja myöhemmin joulukuussa 2013 teemahaastattelulla, joka toteutettiin ryhmähaastatteluna. Näiden kahden aineiston keruun välissä oli seitsemän (7) kuukautta, joka sisälsi myös 2,5kk kesälomaa. Ryhmähaastattelussa kerättiin kokemuksia käytetyistä opetusmenetelmistä, jotka toimivat haastatteluiden teemoina. Haastatteluun osallistuivat kaikki MOTIONS<sup>11</sup> osk:n opiskelijat ja aikaa haastattelulle varattiin 1,5h. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 24 sivua (riviväli 1,5). Kahden laajan aineiston analysointi osoittautui kuitenkin työlääksi ja on sen vuoksi jätetty tästä raportista kokonaan pois. Haastattelun toteutuksenkin olisi voinut suunnitella paremmin niin, että siihen varattu aika olisi käytetty tehokkaammin. Nyt aika



loppui hieman kesken eikä kaikkiin kohtiin saatu riittävästi kommentteja. Teemahaastattelu toimi kuitenkin hyvänä omien kokemusten reflektointina.

Alkuperäisessä tutkimussuunnitelmassa kokemuksia oli tarkoitus kerätä myös valmentajilta. Aineistoa ei kuitenkaan saatu ja heidän näkökulmansa on sen vuoksi jätetty tästä tutkimuksesta kokonaan pois.

### 7.3 Jatkotutkimusehdotukset

Mielenkiintoista olisi seurata sekä yksilön että yrittäjämäisen oppimistavan kehittymistä. Yksilön kehittymistä voisi mitata etukäteen määritetyillä yrittäjämäisen opiskelijan ominaisuuksilla. Näiden määritelmien tai mittarien avulla voisi tutkia esimerkiksi miten opiskelijat kokevat yrittäjämäisten ominaisuuksiensa kehittyneen.

Olisi mielenkiintoista myös tutkia miten opiskelijat kokevat eri menetelmät, oppilaitos, opettajat ja jne ovat tukeneet opiskelijoiden oppimista. Toisaalta olisi mielenkiintoista tietää miten oppilaitoksen muut opettajat ja oppilaitoksen muu henkilökunta ovat kokeneet uuden yrittäjämäisen oppimistavan. Mielenkiintoista olisi myös seurata kuinka moni opiskelijoista päättyy jossain vaiheessa yrittäjäksi.

## LÄHTEET

- Aaltonen, M. 2014. Länsimaisen yhteiskunnan uudelleen organisoituminen – Työ keskeinen sopeutumismekanismi yksilön ja yhteiskunnan välillä. Työn tulevaisuus –seminaari 5.5.2014 luentomateriaali. [viitattu:4.10.2014]. Saatavissa: [http://www.tem.fi/files/39634/Aaltonen\\_Mika\\_Lansimaisen\\_yhteiskunnan\\_uudelleenorganisoituminen.pdf](http://www.tem.fi/files/39634/Aaltonen_Mika_Lansimaisen_yhteiskunnan_uudelleenorganisoituminen.pdf)
- ARENE 2010. Suositus tutkintojen kansallisen viitekehyksen (NQF) ja tutkintojen yhteisten kompetenssien soveltamisesta ammattikorkeakouluissa [viitattu 4.5.2013]. Saatavissa: [http://www.haaga-helia.fi/fi/aokk/taeydennyskoulutus/lindex\\_html/ARENEn\\_suositus.pdf](http://www.haaga-helia.fi/fi/aokk/taeydennyskoulutus/lindex_html/ARENEn_suositus.pdf)
- ARENE 2011. Ammattikorkeakoulujen yrittäjyyden kehittämistä koskevat suositukset [viitattu 4.5.2013]. Saatavissa: [http://www.arene.fi/data/dokumentit/05d9734c-6aab-43ff-9756-fc2742462e9b\\_.pdf](http://www.arene.fi/data/dokumentit/05d9734c-6aab-43ff-9756-fc2742462e9b_.pdf)
- Brown, R. 2000. Group Process. Dynamics within and between groups. Second edition. Oxford, UK: Blackwell Publishers.
- Chisholm, T. 1987. Intrapreneurship and bureaucracy. Advanced Management Journals. Vol. 52:3, Summer 1987, 36–40.
- Crayford, J., Fearon, C., McLaughlin, H. & van Vuuren, W. 2012. Affirming entrepreneurial education: learning, employability and personal development. Industrial and Commercial Training, Vol. 44 No. 2, 187–193.
- Cunningham, Ian 1994. The Wisdom of Strategic Learning. New York; McGraw-Hill Book Company.
- Fysioterapian opiskelu osuuskunnassa –opiskelijan opas 2013. Opiskelijamateriaali. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysala.
- Gibb, A. A. 1997. Small Firms' Training and Competitiveness. Building Upon the Small business as a learning Organization. International Small Business Journal, 15:3, 13–29.

Hanhinen, T. 2010. Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos.

Hartman, S. 2011. Terveyspalvelut. Toimialaraportti 10/2011. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Heinonen, J., Hytti, U. & Tiikkala, A. (toim.) 2011. Yrittäjämäinen oppiminen: Tavoitteita, toiminta ja tuloksia. Turun Yliopisto. Turun kauppakorkeakoulu & Kasvatustieteiden tiedekunta.

Heinonen, J. & Vento-Vierikko, I. 2002. Sisäinen yrittäjyys – Uskalla, muutu, menesty. Helsinki: Talentum

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki; Helsinki University Press ja tekijät.

Hogg, M.A. 1992. The social psychology of group cohesiveness: From attraction to social identity. London: Harvester-Wheatsheaf

Hornaday, R. W. & Wheatley, W. J. 1986. Managerial Characteristics and the Financial Performance of Small Business. Journal of Small Business Management, 1-7.

Hytti, U., Heinonen, J. & Tiikkala, A. 2011. Yrittäjyyskasvatuksen erilaiset tulkinnat. Teoksessa Hyttinen, J., Hytti, U. & Tiikkala, A. (toim.) 2011. Yrittäjämäinen oppiminen: Tavoitteita, toimintaa ja tuloksia. Turku: Turun yliopisto, 11–19.

Hägg, O. 2011. Yrittäjyysvalmennus ja yrittäjäidentiteetti. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos.

Jauhiainen, J. 2011. Yhteenvedo luonnoksesta uudeksi osuuskuntalaiksi 15.12.2011. Lainvalmisteluyksikkö. Oikeusministeriö [viitattu 9.5.2013].  
Saatavissa:

<http://www.om.fi/fi/index/valmisteilla/lakihankkeet/yhtiooikeus/osuuskuntalainsaadannonuudistaminenmuunyhteisolainsaadannonkehitystavastaavasti.html>

Järvi, T. 2011. Pienyrittäjän oppimisympäristöt. Teoksessa Hyttinen, J., Hytti, U. & Tiikkala, A. (toim.) 2011. Yrittäjämäinen oppiminen: Tavoitteita, toimintaa ja tuloksia. Turku: Turun yliopisto, 172–198

Katzenbach, J. & Smith, D. 1998. Tiimit ja tuloksekas yritys. 5.painos. Porvoo: WSOY

Koiranen, M. 1993. Ole yrittäjä. Ulkoinen ja sisäinen yrittäjäyys. Tampere; TT-Kustannustieto Oy

Lehto, J.(toim.) 2010. Osuuskunnan perustajan opas. 3. uudistettu painos. Helsinki; Pellervo-Seura ry.

Leinonen, N., Partanen, T. & Palviainen, P. 2002. Tiimiakatemia. Tositarina tekemällä oppivasta yhteisöstä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Lith, P. 2013. Yksityiset sosiaali- ja terveyspalvelut. Raportti yksityisestä palvelutarjonnasta ja yritysten kasvusta sekä julkisista hankinnoista ja toiminnan kehittämisestä sosiaali- ja terveyspalveluissa. TEM raportteja 34/2013. Helsinki. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Luukkainen, O. & Wuorinen, J. 2002. Yrittävä elämänsäsenne. Kasvaminen yksilönä ja yhteisönä. Jyväskylä; PS-kustannus 2002.

Merriam, S., Caffarella, R. & Baumgartner, L. 2007. Learning in Adulthood. A Comprehensive Guide. Third Edition. San Francisco; Jossey-Bass.

Metsämuuronen 2006 (toim.). Laadullisen tutkimuksen käsikirja. 1. painos. Helsinki: International Methelp Ky

Metsämuuronen, J. 2009. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 4.painos. Helsinki: International Methelp Ky.

Mezirow, J. & Associates. 1998. Uudistava oppiminen. Kriittinen reflektio aikuiskoulutukseen. Helsinki: Miktor.

Miner, J. 1997. The Expanded Horizon for Achieving Entrepreneurial Success. Organizational Dynamics, 54–66.

Mäkelä, R. 2013. Kohti hyvinvointialan osuuskuntaa – yrittäjämäisesti toimivat tulevaisuuden ammattilaiset. Teoksessa Nietosvuori, L. & Mäkelä, R. (toim.) Ytyä yrittäjyyteen! Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 122, 8–17.

Nonaka, I. & Takeuchi, H. 1995. The Knowledge-Creating Company. How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. New York: Oxford University Press.

OSKu – kohti hyvinvointialan osuuskuntaa 2013. Projektin esittely. Lahden ammattikorkeakoulu [viitattu 3.5.2013]. Saatavissa:  
<http://www.lamk.fi/osku/esittely/Sivut/default.aspx>

Osuuskuntalaki 14.6.2013/421

Pihkala, T., Ruskovaara, E., Seikkula-Leino, J. & Pihkala, J. 2011. Yrittäjyyskasvatus monikerroksisena ilmiönä – kohti yrittäjyyskasvatuksen ohjausjärjestelmää. Teoksessa Hyttinen, J., Hytti, U. & Tiikkala, A. (toim.) 2011. Yrittäjämäinen oppiminen: Tavoitteita, toimintaa ja tuloksia. Turku: Turun yliopisto, 20–37.

Pirinen, R. 2000. Yrittäjyys ihmisen sekä sosiaali- ja terveystalouden toimintayksikön toimintatapana. Teoksessa Korhonen, S., Pirinen, R., Rautjärvi, R., Räsänen, A., Turunen, P. & Väisänen, R. 2000. Hyvinvoinnin palapeli - Sosiaalialan ja yrittäjyyden tietoutta sosiaali- ja terveystaloudelle. Helsinki; Pohjois-Savon ammattikorkeakoulu. 165–220.

Pitkäranta, A. 2010. Laadullisen tutkimuksen tekijälle Työkirja. Satakunnan ammattikorkeakoulu [viitattu 12.3.2014]. Saatavilla:  
[https://www.samk.fi/download/13153\\_Laadullisen\\_tutkimuksen\\_tyokirja\\_APitkaranta.pdf](https://www.samk.fi/download/13153_Laadullisen_tutkimuksen_tyokirja_APitkaranta.pdf)

Pittaway, L. & Thorpe, R. 2012. A framework for entrepreneurial learning: A tribute to Jason Cope. Entrepreneurship & Regional Development Vol. 24 837–859

Rae, D. 2011. Yliopistot ja yrittäjyyskasvatus: Vastaus uuden aikakauden haasteisiin. Teoksessa Yrittäjämäinen oppiminen: Tavoitteita, toimintaa ja tuloksia. Turku: Turun yliopisto, 38–69.

Rauste-von Wright, M. 1997. Opettaja tienhaarassa: konstruktivismia käytännössä. 2.painos. Jyväskylä, Atena.

Rauste-von Wright, M., von Wright, J. & Soini, T. 2003. Oppiminen ja koulutus. 9. uudistettu painos. Helsinki, WSOY.

Reilly, B. & DiAngelo, J. 1987. Entrepreneurial Behavior in Large Organizations. Advanced Management Journal, 24–31.

Robinson, K. 2010. Changing Paradigms [viitattu 2.3.2013]. Saatavissa: [http://www.ted.com/talks/ken\\_robinson\\_changing\\_education\\_paradigms.html](http://www.ted.com/talks/ken_robinson_changing_education_paradigms.html)

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki; WSOY.

Ruohotie, P. & Honka, J. 2003. Ammatillinen huippuosaaminen. Kompetenssitutkimuksen avaama näkökulma huippuosaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen. Saarijärvi: Saarijärven offset Oy.

Senge, P. 1990. The Fifth Discipline. The Art & Practice of The Learning Organization. New York; Currency Doubleday.

Smith, N. 1967. The Entrepreneur and his Firm: The Relationship Between Type of Man and the Type of Company. Graduate School of Business Administration. Michigan State University.

Stanworth, M. & Curran, J. 1981. Growth and the Small firm – an alternative view. Teoksessa: Small Business Perspectives. Toim. Gorb Peter, Dowell Philip & Wilson Peter. London; UK.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2014. Sosiaali- ja terveyspalveluja koskeva lainsäädäntö. Päivitetty 20.3.2014 [viitattu 4.10.2014]. Saatavissa: [http://www.stm.fi/sosiaali\\_ja\\_terveyspalvelut/lainsaadanto](http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/lainsaadanto)

Suomen Fysioterapeutit ry 2011. Fysioterapeutti muuttuvassa maailmassa – Fysioterapeutin ydinosaaminen, asiantuntijuus ja valmiudet eri tehtävissä. Suomen Fysioterapeutit ry.

Sydänmaalakka, P. 2000. Älykäs organisaatio - tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen. Helsinki; Kauppakaari Oyj ja Pentti Sydänmaalakka.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012 [Viitattu: 15.10.2014]. Saatavissa: [http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_verkkoversio040413.pdf.pdf#overlay-context=fi/ohjeet-ja-julkaisut](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_verkkoversio040413.pdf.pdf#overlay-context=fi/ohjeet-ja-julkaisut)

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290.

Verohallinto 2013. Yritys työnantajana [viitattu 8.10.2014]. Saatavissa: [http://www.vero.fi/fi-FI/Yritys\\_ja\\_yhteisoasiakkaat/Osakeyhtio\\_ja\\_osuuskunta/Yritys\\_tyonantajana](http://www.vero.fi/fi-FI/Yritys_ja_yhteisoasiakkaat/Osakeyhtio_ja_osuuskunta/Yritys_tyonantajana)

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Virtanen, N. & Keskinen, S. 2000. Yrittäjän muotokuva. Turku: Turun aluetyöterveyslaitos.

## LIITTEET



LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU  
Lahti University of Applied Sciences

TUTKIMUSLUPA-ANOMUS  
OPINNÄYTETYÖ

1. Opinnäytetyöntekijä/-t	Nimi Koulutusala Koulutusohjelma	Anne Järvimies Sosiaali- ja terveysala Fysioterapian koulutusohjelma
	Sähköposti Puhelin	anne.jarvimies@student.lamk.fi 0456385445
2. Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus (mihin tarkoitukseen ja mitä tietoa kerätään)	Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää toisen LAMKin sosiaali- ja terveysalalla perustetun opiskelijaosuuskunnan MOTIONS11osk:n fysioterapiaopiskelijoiden ja heidän valmentajiensa kokemuksia yrittäjämäisestä oppimisesta. Kokemusten julkaisemisen tavoitteena on lisätä tietoa yrittäjämäisestä opiskelusta sosiaali- ja terveysalalla.	
3. Menetelmä (esim. Webropol-kysely)	Tutkimuksessa käytetään pääasiassa laadullisia tutkimusmenetelmiä; essee ja teemahaastattelu	
4. Aikataulu ja toteutus (esim. valmis arvioitu pvm)	Arvioitu valmistuminen keväällä 2014. Keväällä 2013 toteutetaan ensimmäinen essee ja syksyllä 2013 teemahaastattelu. ONT:n viimeistely tapahtuu keväällä 2014	
5. Laajuus (esim. montako kysymystä ja minkätyyppisiä)	Tarkentuu myöhemmin	
6. Kohderyhmä (esim. opiskelijaryhmä, kuinka monta opiskelijaa)	Opinnäytetyön kohteena ovat Motions11osk:n fysioterapiaopiskelijat, joita on yhdeksän (9) sekä opettajavalmentajat, joita on kaksi (2)	
7. Eettiset lähtökohdat (aineiston suojaus ja säilytystapa)	Tutkimuksen aikana kerätty aineisto on vain ont:n tekijät käytettävissä ja säilytetään vain tutkimuksen ajan. Kerätty aineisto tullaan hävittämään heti ONT:n valmistuttua	
8. Opinnäytetyön ohjaaja	Leena Nietosvuori	

☒ Noudatan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisemia hyvän tieteellisen käytännön menettelytapoja ([http://www.tenk.fi/hyva\\_tieteellinen\\_kaytanto/Hyva\\_Tieteellinen\\_FIN.pdf](http://www.tenk.fi/hyva_tieteellinen_kaytanto/Hyva_Tieteellinen_FIN.pdf)).

## Hakijan allekirjoitus

Lahti  
Paikka

8/5/2013  
Päiväys

Anne Järvimies  
Allekirjoitus ja nimen selvennys  
ANNE JÄRVMIES

## Tutkimusluvan myöntäjä

Lahti  
Paikka

8/5/2013  
Päiväys

Sirkka Hänninen-Laitinen  
Allekirjoitus ja nimen selvennys  
SIRKA HÄNNINEN-LAITINEN

9. Tiedottaminen päätöksestä (luvan myöntäjä täyttää)	<input checked="" type="checkbox"/> tutkimuslupa myönnetään <input type="checkbox"/> tutkimuslupaa ei myönnetä Perustelut: <u>onta on nyt ajautettu aine-</u> <u>ONT on on lajeissa tek-</u> <u>mushankkeilla</u>
---	---



## TUTKIMUSTIEDOTE

8.5.2013

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää toisen LAMKin sosiaali- ja terveysalalla perustetun opiskelijaosuuskunnan MOTIONS<sup>11</sup>osk:n fysioterapiaopiskelijoiden ja heidän valmentajiensa kokemuksia yrittäjämäisestä oppimisesta. Kokemusten julkaisemisen tavoitteena on lisätä tietoa yrittäjämäisestä opiskelusta sosiaali- ja terveysalalla. Opinnäytetyöni toimeksiantajana on Lahden ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan yksikkö, ja fysioterapian yliopettaja Sirpa-Laitinen-Väänänen on antanut opinnäytetyölle tutkimusluvan. Ohjaajanani toimii lehtori Leena Nietosvuori. Toivon, että kaikki osallistuvat ja antavat panoksensa.

Aineistoa kerätään ja analysoidaan laadullisin tutkimusmenetelmin kahdessa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa keväällä 2013 kerätään vapaamuotoinen essee osallistujan ensimmäisistä kokemuksista ja tuntemuksista opiskelusta uudeltaisessa oppimisympäristössä. Toisessa vaiheessa syksyllä 2013 kokemuksia käydään läpi teema-haastattelun avulla. Osallistumisesi on vapaaehtoista. Opinnäytetyötä varten kerätty aineisto käsitellään luottamuksellisesti niin, ettei ketään yksittäistä henkilöä voitaisi tunnistaa lopullisesta opinnäytetyöraportista. Analysoin aineiston itse ja aineisto hävitetään opinnäytetyön valmistuttua keväällä 2014. Valmis työ on saatavilla elektronisena versiona Theseus-tietokannasta.

Ystävällisin yhteistyöterveisin:

Anne Järvimies

[anne.jarvimies@student.lamk.fi](mailto:anne.jarvimies@student.lamk.fi)

045 638 5445

FYS11S

Fysioterapian koulutusohjelma

Lahden ammattikorkeakoulu

## ESSEEN TOIMEKSIANTO

8.5.2013

Hei

Toivon, että kirjoittaisit vapaamuotoisen esseen tähänastisesta opiskelumatkastasi MOTIONS<sup>11</sup>osk:ssa sen alkuvaiheessa. Voit kirjoittaa juuri niistä asioista tai tuntemuksista, jotka sinulla ovat tällä hetkellä mielessäsi päällimmäisenä. Voit kerätä ajatuksiasi myös omista treenipäiväkirjoistasi.

Alla avustavia kysymyksiä helpottamaan liikkeelle lähtöäsi.

- minkälaisin odotuksin lähdit mukaan opiskelemaan yrittäjämäisesti?
- minkälainen käsitys sinulla oli opiskelusta yrittäjämäisesti?
- mitkä asiat ovat mielestäsi edistäneet tekemistäsi/oppimistasi?
- mitkä ovat olleet mieluisia kokemuksia?
- mitkä seikat ovat mielestäsi estäneet tekemistäsi/oppimistasi?
- mitkä ovat olleet mielestäsi haastavia kokemuksia?

Voit palauttaa kirjoittamasi esseen nimettömänä palauttamalla sen kirjekuoressa minulle osoitettuna MOTIONS<sup>11</sup>osk:n postilaatikkoon 23.5.2013 mennessä.

Ystävällisin yhteistyöterveisin:

Anne Järvimies

[anne.jarvimies@student.lamk.fi](mailto:anne.jarvimies@student.lamk.fi)

045 638 5445

FYS11S

Fysioterapian koulutusohjelma

Lahden ammattikorkeakoulu

## SISÄLLÖNANALYYSI

## KÄSITYKSET JA ODOTUKSET OPIKSELUSTA YRITTÄJÄMÄISESTI

Alkuperäinen	Pelkistetty	Alakategoria	Yläkategoria
"Ajattelin, että pitää olla oma-aloitteinen ja yritteliäs sekä kekseliäs...pitää osata johtaa muita...Kaikkea ei ole valmiiksi annettu" (A)	pitää olla oma-aloitteinen	Epäily henkilökohtaisten ominaisuuksien sopivuudesta ja voimavarojen riittävyydestä (N=6)	Käsitykset ja odotukset, jotka liittyvät henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja niiden kehittymiseen (N=10)
"Toisaalta mietin myös omia voimavarojani. Jaksanko oikeasti opiskelijalähtöistä opiskelua, jossa itse jopa suunnittelen kurssin sisältöä ja sen toteutusta...vaatii opiskelijalta enemmän rohkeutta kokeilla uutta" (C.)	riittävätkä omat voimavarat, olenko riittävän rohkea		
"Ajattelin ettei minussa ole tarpeeksi asioita joita yrittäjä tarvitsee." (D)	ei yrittäjämäisiä ominaisuuksia		
"Koskaan en ole ollut hirveän omatoiminen, tai uutta luova opiskelija." (H)	en ole kovin omatoiminen		
"Ajattelin, heti kun kuulin tästä, että tämä sopii minun tapaani opiskella...muiden kanssa työskentely on aina sopinut minulle...ajattelin, että haluan ottaa paljon riskejä ja ottaa tehtäviä, joissa en ole hyvä, jotta opin mahdollisimamn monipuolisesti" (F)	ryhmässä työskentely sopii minulle ja haluan ottaa riskejä		
"...miten toimin isossa ryhmässä...Olen tottunut tekemään kaikessa elämässä asioita paljon yksin." (B)	olen omatoiminen, mutta miten toimin ryhmässä	Halu haastaa itsensä ja kehittyä ihmisenä (N=4)	
"...toivoin että se toisi minusta piileviä kykyjä esiin." (D)	toivoin kehittyväni		
"Toisilta oppiminen ja ryhmässä työskentelyn kautta itsestä oppiminen oli minulle suuri odotuksen kohde." (F)	odotin oppivani itsestäni		
"Halusin kuitenkin haastaa itseni ja yrittää murtaa juurtuneita ajatuksiani ja toimintamallejani." (C.)	halusin haastaa itseni ja murtaa juurtuneita mielen mallejani		
"Halusin haastaa itseni...Halusin mennä mukavuusalueeni ulkopuolelle." (A)	Halu haastaa itsensä		
"Yksi suuri syy oli se, että uskon, että osuuskunnan avulla voisin erottua positiivisesti tulevassa työhaussa." (A)	uskoin erottuvani positiivisesti työhaussa	Hyöty tulevaisuudessa esim. työhaussa tai jatko-opinnoissa (N=3)	Odotukset ja käsitykset, jotka liittyivät tulevaisuuden mahdollisuuksiin paranemiseen (N=3)
"Tietenkin mieleen tuli heti ensimmäisenä mahdollinen valmistautuminen työelämään jo koulussa." (H)	valmistaa työelämään		
"...en näe itseäni tulevaisuudessa "vain" fysioterapeuttina. Tiedän, että tulen opiskelemaan lissä...yrittäjätaitojen pohjalla ei ainakaan voi olla haittaa." (B)	hyötyä tulevaisuudessa		

" "Yrittäjä" -sana saa minulle aina ajatuksen päähäni, jossa töitä tehdään kellon ympäri ja vapaapäiviä tai lomiam ei tunneta...minua mietitytti, jos opiskelu tulisi olemaan ihan hajanaista ilman järkevää säännöllisyyttä ja jääkö minulle enää riittävästi vapaa-aikaa omiin tärkeisiin juttuihin." (E.)	vie paljon aikaa	Opiskelutapa aikaavievää (N=3)	Opiskelutapaan liittyvät odotukset ja käsitykset (N=10)
"Ajattelin, että osuuskunnassa opiskelu on muun opiskelun lisäksi ekstrapaa." (A)	osuuskunta ylimääräistä opiskelua		
"Mitä jos ei ole aikaa kunnolla perehtyä osuuskuntaan?" (H)	onko riittävästi aikaa		
"Osuuskunnassa opiskelemista mainostettiin luovana ja avoimen oppimistapana, ja se oli jotain mitä olen kaivannut." (H)	vapaa oppimistapa	Vapaamuotoinen oppimistapa kiinnostaa (N=1)	
"Olen itse opiskellut aiemmin melko opettajalähtöisesti ja opiskelu osuuskunnassa merkitsisi hyvin opiskelijalähtöistä oppimista, jossa opinnot kertyvät osuuskunnassa tekemiemme työtuntein mukaan." (C.)	opiskelu opiskelijalähtöistä	itsenäistä, itseohjautuvaa työskentelyä (N=2)	
"Pieni käsitys sisälsi ainakin sen, että itsenäisen työn osuus tulee olemaan suurempi ja vastuu omien opintojen etenemisestä on enemmän omilla harteilla." (B)	paljon itsenäistä opiskelua		
"Minulle ei oikeastaan ollut mitään käsitystä siitä miten opiskellaan yrittäjämäisesti...oli hyvin hämärän peitoss miten fysioterapiaopiskelijat voivat opiskella yrittäjämäisesti...mutta toisaalta olin hyvin epävarma siitä kuinka osuuskunnan kautta voi oikeasti tehdä kursseja" (G)	ei käsitystä	Ei tarkkaa käsitystä tai epävarma miten toimii fysioterapian koulutusohjelmassa (N=4)	
"Yrittäjämäisesti opiskelusta minulla ei ollut todellakaan mitään halua. En edes tiennyt että se on mahdollista." (H)	ei käsitystä		
"Info-tilaisuuden jälkeen oli paljon kysymyksiä, eikä opettajat kertoneet niitä asioita infossa mitkä minulle oli epäselviä ja ongelmallisia. Esimerkiksi entä jos projekteja ei löydy..." (D)	epävarma miten toimii		
"Jyväskylän Tiimiakatemia vierailu avasi omaa käsitystäni, mutta sitä oli vaikea peilata omaan alaa, sillä liiketalous ja fysioterapia evitä kuitenkaan voi toimia ihan samalla periaatteella." (B)	miten toimii fysioterapia-alalla		
"Aluksi olin ajatellut, että minua ei kiinnosta osuuskunta, mutta jotenkin vain innostuin lähtemään mukaan." (A)	aluksi osuuskuntaopiskelu ei kiinnostanut	Aluksi opiskelu osuuskunnan kautta tai yrittäjyys ei	Yrittäjyyteen liittyvät odotukset ja

"Kun meille kerrottiin ensimmäisen kerran, että meillä olisi mahdollisuus lähteä opiskelemaan osuuskunnan kautta, ei minua idea kiinnostanut...ennen osuuskuntaan ilmoittautumista olin satavarma ettei minusta tulisi ikinä yrittäjää, eikä yrittäjyys minua liiemmin kiinnostanut." (D)	aluksi osuuskuntaopiskelu ei kiinnostanut, eikä yrittäjyys	kiinnostanut (N=2)	käsitykset (N=4)
"Tiesin vain että yrittäjyys saattaa kiinnostaa joskus tuelvaisuudessa, mutta en ollut miettinyt yrittäjyyttä ja opiskelua yhdessä" (G)	Yrittäjyys kiinnostaa vähän tulevaisuudessa	Yrittäjyys kiinnostaa (N=1)	
"Aluksi ajattelin myös, että olisi mukava saada rahallista korvausta opiskelusta." (A)	rahallinen korvaus	Ansaintamahdollisuus (N=1)	
"...olin innoissani, koska toimin mielestäni parhaiten pienessä tiiviissä ryhmässä...Tiimityöskentelytaidot kehittyvät myös opintojen aikana. Jokainen meistä on vuorollaan projektipäällikkö ja projektityöntekijä." (C.)	Odotin innolla ryhmätyöskentely ja uskoin tiimityöskentelytaitojen kehittyvä eri roolien kautta	Odotukset avoimesta ja toimivasta tiimityöskentelystä (N=4)	Odotukset, jotka liittyvät ryhmätyöskentelyyn (N=9)
"Ajattelin juuri ryhmässä työskentelyn sujuvan loistavasti ja meidän olevan läheisiä toisillemme." (F)	ryhmätyöskentely sujuvaa		
"Ajattelin, että käymme asioita paljon sitä kautta, mitä tunnumme asioista, miten meidän mielestä jokin meni yms. Esimerkiksi paljon keskustelua ja asioidien läpikäyntiä fiilisten kautta." (F)	paljon keskustelua ja vuorovaikutusta ryhmässä		
"Pitää osata...kommunikoida ryhmässä." (A)	hyvät vuorovaikutustaidot		
"En myöskään aluksi ollut ihan varma, tai no en yhtään varma, siitä kuinka osuuskuntamme ryhmänä tulisi toimimaan, koska osa osuuskunnan jäsenistä eivt olleet minulle niin tuttuja." (G)	miten ryhmä toimisi	Epäily muodostuvan ryhmän toimivuudesta (N=5)	
"Ainut asia, mikä pidätteli minua ilmoittautumasta osuuskuntaan oli se, kun kuulin ketä muita luokkatovereita oli ilmoittautumassa." (D)	miten ryhmä toimisi		
"Minua arvellutti osallistua sen vuoksi, etten edustanut ryhmää kovin hyvin." (C.)	sovinko ryhmään		
"Mitä jos ryhmähenki ei toimi?" (H)	toimiiko ryhmä		
"Myös se ,että meitä oli vain yhdeksän, oli aluksi outoa, koska oli kuitenkin tottunut siihen, ettämeitä oli ollut se reilu kaksikymmentä..." (G)	ryhmän pieni koko mietitytti		
"Ymmärsin sen yrittäjämäisestä opiskelutavasta, että ollaan oikeasti oikeiden asiakkaiden kanssa tekemisissä..." (G)	työskennellään oikeiden asiakkaiden kanssa	Käytännön työskentelyä oikeiden asiakkaiden kanssa (N=4)	Odotukset ja käsitykset käytännön työskentelystä (N=7)

"Opettajat kertoivat, että siellä opiskellaan oikeiden asiakkaidenkautta ja kerätään opintopisteitä." (D)	työskennellään oikeiden asiakkaiden kanssa	
"Ajattelin jostain syystä, että saamme paljon erilaisia projekteja ja että niitä on valmiiksi jo olemassa, jotta tulevia opintojamme vastaavia projekteja löytyy varmasti." (F)	Opinnot etenevät tekemällä projekteja	
"Osuuskunnan kautta on mahdollista saada enemmän käytännön työkokemusta." (A)	enemmän käytännön työkokemusta	
"...että perustamme yrityksen ja hoidamme yrityksen asioita myös..." (G)	perustamme yrityksen	Oikean yrityksen perustaminen ja sen asioiden hoitamista (N=3)
"Ajattelin, että yrittäjyyttä tulisi lähinnä osuuskunnan alkumatkassa ja sen jälkeen opiskelu olisi enemmän omien taitojen kehittämistä ja sen kautta yrittäjämäiseksi oppimista." (D)	yrittäjyyttä alkuvaiheessa kun yritys perustetaan	
"Ajattelin, että meidän pitää markkinoida toimintaamme todella paljon ja toiminnan koostuvat palaverista ja käytännön työstä." (F)	yritystoiminnan käytännön työtä	

## OPPIMISTA ESTÄNEET TEKIJÄT

Alkuperäinen	Pelkistetty	Alakategoria
"Oppimistani on haitannut aikataulutusten tekeminen ja niissä pysyminen ja saamattomuus..." (G)	aikataulutus ja niissä pysyminen	Ajan ja tehtävien hallinnan puute (N=4)
"Oppimistani osuuskunnassa on estänyt ajan puute, omien voimavarojen uupuminen keväällä, jolloin myös motivaatio on laskenut." (A)	ajan puute	
"Tähän astisella osuuskuntalaistaipaleella oppimisen esteinä ovat oikeastaan olleet ajan puute." (C.)	ajan puute	
"Välillä on aika ollut todella kortilla, eli kun osuuskunnan asioita on miettinyt ja suunnitellut, niin ei ole muistanutkaan että pitäisi myös keskittyä niihin itse ft-opintoihin." (H)	ajan puute ja ajanhallinta	
"Aikataulut ovat olleet hieman hankalat, koska esimerkiksi harjoittelu katkaisi hyvin alkanutta toimintaamme." (F)	aikataulutus ja harjoittelun tuomat katkot	lomien ja harjoittelujen tuomat tauot (N=2)
"Epävarmuutta kasvatti joululoma tuoma tauko, jonka aikana jo alulle laitettu innostus pääsi hieman lopahtamaan ja tammikuussa taasa palatessa takaisin opiskelun maailmaan kaikki tuntui irralliselta." (E.)	loman tuoma tauko	
"Oppimistani on estänyt välillä oma saamattomuus. En ole saanut ääntäni kuuluviin tai en ole jaksanut kilpailla puheenvuoroista, jolloin joku projektin vetäminen on mennyt sivusuun ja hidastanut oppimistani." (D)	oma saamattomuus ja rohkeus ilmaista mielipidettä	liian rento ilmapiiri ja oma saamattomuus (N=2)
"Toisaalta myös rennompia ilmapiiriä on vaikuttanut siihen, että ei saa asioita tehtyä välttämättä ajallaan tai niistä ei ole ottanu stressiä..." (G)	rento ilmapiiri	

"Oppimistani osuuskunnassa on estänyt ajan puute, omien voimavarojen uupuminen keväällä, jolloin myös motivaatio on laskenut." (A)	omien voimavarojen uupuminen	stressi, uupuminen ja motivaation lasku (N=2)
"Myös se, että tänä keväänä oli paljonmuutenkin tehtävää, vaikuttaa jaksamiseen. Uusi opiskelumuoto ja sen mukana tuleva stressi on ollut välillä aivan liian suurta..." (F)	stressi ja oma jaksaminen	
"Välillä on haitannut tietäättömyys siitä mitä tulee tapahtumaan tai mitä pitäisi tehdä" (C.)	tietämättömyys	Epätietoisuus (N=2)
"Epätietoisuus ja tekemättömyys menevät itselläni välillä käsi kädessä. Jos epäröin jonkun asian suhteen, jätän asian helposti tekemättä..." (E.)	epätietoisuus	
"Jotenkin tuntuu, että tämä toiminta on ollut hyvin sekavaa, kun ei ole ollut selkeää johtajaa..." (A)	ei selkeää johtajaa	Selkeän johtajan puuttuminen (N=2)
"Välillä pitäisi olla joku sanomassa, että nyt asiassa eteenpäin, jotta asiat eivät jäisi junnaamaan paikalleen." (D)	johtaja puuttuu	
"Tekemisiäni on myös estänyt osan osuuskunnan porukan liika innokkuus, osa kerää itselleen kaikki hommat eikä anna muiden tehdä mitään, koska ei näin alkuvaiheessa välttämättä luota että muut tekisivät asiat yhtä hyvin." (D)	muiden liika innokkuus	Muiden liika innokkuus (N=1)
"Yksi tärkeä oppimistani estävä asia on, kun projektimme on hankittu meille etukäteen. Opettajat ovat auttaneet turhankin paljon, emmekä ole itse mainostaneet itseämme emmekä hankkineet omia projekteja." (D)	emme itse hanki projekteja	Valmiiksi annetut projektit (N=1)
"Roolien jakaminen tietenkin rajaa omaa tekemistä. Koen, että kaikkien tulee olla eri rooleissa ja se vain edesauttaa oppimista." (B)	eri roolit (kun kaikissa ei ehdi olla)	Tiimiroolien jako (N=1)

## OPPIMISTA EDISTÄNEET TEKIJÄT

Alkuperäinen	Pelkistetty	Alakategoria
"Alussa olin hyvin innostunut osuuskunnasta ja yrittäjämäisestä oppimisesta...ja halusin tietää lisää" (A)	innostus	Innostus (N=3)
"Oppimistani on edistänyt pienryhmän tuki innostus ja kannustus." (C.)	innostus	
"Enää kouluun tulo ei tuntunut pakkopullalta ja jopa välillä odotin että tapaamme osuuskunnan kanssa." (D)	innostus ja pienryhmä	
"Meillä on porukassa myös mahtava yhteishenki..." (B)	yhteishenki	Pienryhmässä työskentely (N=6)
"Oppimistani on edistänyt pienryhmän tuki, innostus ja kannustus." (C.)	pienryhmän tuki	
"Ryhmässä opiskelu antaa enemmän näkökulmia joka asiaan ja ryhmän opiskelu edistää mielestäni omaa oppimistani." (D)	pienryhmä	
"Kun huomaa että muutkin tekevät tosissaan hommia asioiden eteen niin se ajaa itseäänkin tekemään kovemmin töitä." (H)	pienryhmä	

"...hyvä porukkamme sai pidettyä ajatukset oleellisessa, eli miten saadaan osuuskunta virallisesti pystyyn ja mitä aletaan tekemään että saadaan opintoja eteenpäin." (E.)	ryhmä ja käytännön tekeminen	
"Oppimistani osuuskunnassa on edesauttanut uudet ihmiset ja heidän kanssaan työskentely..." (G)	ryhmän jäsenet	
"Minulle jää paremmin mieleen asiat, kun niitä toistetaan moneen kertaan ja jos niistä vähän väitellään." (D)	vuorovaikutus ryhmässä, keskustelu	
"Todellinen oppiminen on tapahtunut vasta projektin jälkeen kun asioista ollaan keskusteltu yhdessä ja olen itsekseni miettinyt asioita. Tällaiset asiat jäävät paljon paremmin mieleen kuin oppitunnilla käydyt asiat." (E.)	keskustelu projektin jälkeen.	Asioista keskusteleminen (N=2)
"Valmentajien joustava, rento ja kannustava ote." (C.)	valmentajat	
"Kannustavat tutoropettajat ovat olleet hyvin mukana koko projektin ajan. Tarpeeksi alkuun neuvoja, mutta myös vapautta toteuttaa itseään." (B)	valmentajat	Valmentajat (N=2)
"Oppimistani osuuskunnassa on edesauttanut...erilainen ja rennompi oppimistapa/-muoto..." (G)	rento oppimistapa	
"On aivan eri asia istua pyöreän pöydän ääressä opiskelija kollegoiden ja parin valmentajan kanssa kuin istua luokka huoneessa pulpetit näiteissä riveissä ja kuunnella kun opettaja opettaa ja jok heittää väliin kysymyksen." (E.)	erilainen oppimisympäristö/-tapa	Rento, avoin oppimisympäristö (N=3)
"Omaa oppimistani on edistänyt vapaa oppimisympäristö." (B)	vapaa oppimisympäristö	
"Olen oppinut osuuskunnan kautta helpommin asioita kuin normi koulun kautta ja luulen että syynä on että kun jotain tarvitsee oppia siihen on hyvä syy ja motivaattori, esimerkiksi asiakastapaus..." (D)	käytännön työ, oikeat asiakkaat	
"Olen myös kokenut projektimme opettavaksi...ymmärrän nyt paljon paremmin, mitä projektin järjestäminen vaatii minulta ja mitä minun tulee vaatia muilta." (E.)	käytännön projektit	
"Virheitä tekemällä ja kantapään kautta oppii mielestäni parhaiten, joten osuuskunnassa kun saa itse tehdä kaiken ja vaikuttaa asioihin, myös oppimista tapahtuisi eniten." (F)	Käytännössä itse tekeminen	
"Se, että saa tehdä itse, TÄYTYY tehdä itse ja ottaa vastuuta asioista, joita ei osaa, on opettanut eniten." (F)	vastuunkanto ja itse tekeminen	
"...mahdollisuus toteuttaa itseään..." (B)	saa kokeilla ja tehdä itse	
"Työelämän ABC-kurssilla ajatukset osuuskunnan puolesta vahvistuivat vähitellen..." (B)	vapaavalintainen kurssi työelämäläheisen opiskelun ABC	vapaavalintainen kurssi työelämäläheisen opiskelun ABC (N=2)



"Otin myös vapaavalintaiseksi kurssiksi itselleni yrittäjyyteen liittyvän kurssin, jossa keskustelimme osuuskuntatoiminnasta ja mitä siihen vaaditaan. Tämäkurssin avulla sain itselleni selkeämmäksi, millaista yrittäjämäinen opiskelu tulisi olemaan." (E.)	vapaavalintainen kurssi työelämäläheisen opiskelun ABC	
"Alkuvaiheessa järjestimme osuuskuntaporukan kesken leirikoulun koulullamme...se oli mielestäni tosi tärkeä juttua ja se myös avasi omaa näkemystäni porukasta. Mielestäni ilta palvelu täydellisesti ryhmäytymistämme..." (E.)	yhteinen leirikoulu	Yhteinen leirikoulu (N=2)
"...yhteinen yö koululla, toisten tarinoiden kuunteleminen...hämmästyin miten paljon uskalsin omasta taustastani kertoa...olen oppinut rohkeammaksi ja avoimemmaksi..." (B)	yhteinen leirikoulu	
"Oppimistani osuuskunnassa on edesauttanut...se, että on päässyt opiskelemaan/oppimaan muutakin kuin fysioterapiaa" (G)	opiskelun vaihtelevuus	vaihtelevuus (N=1)

## HAASTAVIMMAT KOKEMUKSET

Alkuperäinen	Pelkistetty	Alakategoria
"Mielestäni asioiden tulisi sujua järjestelmällisemmin ja nopeammin. Ehkä se onkin haasteellisinta, kun valmiita vastauksia ei ole..." (A)	ei valmiita ratkaisuja/toimintamalleja	ryhmässä uuden toiminta- ja opiskelutavan luominen (N=3)
"Koen, että haastavinta yrittäjämäisessä opiskelussa on opiskelutavan sisäistäminen." (E.)	uuden opiskelutavan omaksuminen	
"Toisaalta tämä tuntuu haastaalta kun ei ole edellisen vuosikurssin porukkaa, joilta kysyä neuvoa, mutta toisaalta tämä on mielenkiintoista ja opettavasita." (E.)	ei aikaisemman vuosikurssin apua	
"Ja kun olemme tottuneet, että olemme toistemme luokkatovereita, niin ei kukaan varmaankaan halua alkaa omaa kaveria pomottamaan." (A)	kaverijohtaminen	Kaverijohtaminen (N=4)
"Oman äänen kuuluviin tuominen on haastavaa uudessa ryhmässä, jossa kaikkia ei vielä tunne tarpeeksi hyvin, ja tiedä että loukkaantuuko joku sanomisista." (D)	oman mielipiteen sanominen ja kaverijohtaminen	
"Välillä tuntuu, että porukan motivointi on haastavaa, kun ihmiset ovat eritasoisella motivaatiolla tässä mukana." (F)	toisten motivointi	
"...mutta jotenkin tuntuu että kaikkien omistautuminen ei ole ollut samalla tasolla kuin toisten." (H)	omistautuminen ei ole samalla tasolla kaikilla	
"Haastaviksi kokemuksiksi laittaisin koko osuukunnan perustamisen sekä yrittäjyys puolen asioiden oppimisen tyhjistä (hyvin paljon itsenäistä opiskelua)." (G)	yrittäjyksen perustaminen	Yrittäjyyteen ja yrityksen toimintaan liittyvät asiat (N=4)

"Haastavana olen kokenut itse yrittäjyyteen liittyvät seikat, sillä ne eivät ole niin tuttuja. Juridiset asiat ovat hankalia..." (F)	yrittäjyyteen liittyvät asiat	
"Pelottavinta oli yrityksen perustaminen. Mitäs jos asiat olisivat menneet pieleen ja niiden korjaaminen veisi kohtuuttomasti aikaa ja rahaa, jota meillä ei ollut" (C.)	y yrityksen perustaminen	
"Osuuskunnan perustaminen oli turhauttavaa aikaa, mutta toisaalta nautin siitä." (D)	y yrityksen perustaminen	
"Haastavinta osuuskuntaopiskelussa on olla oma-aloitteinen ja saada projekteja jotka edistävät opiskelua." (D)	oma-aloitteisuus	Itsenäisenopiskelun määrä (N=4)
"Välillä oma motivaationi on ollut koetuksella, varsinkin silloin kun yrittää itse oppia jotain mutta asia on melko vaikea..." (H)	oman motivaation lasku	
"Joten tässä oppimistavassa haastavinta on ollut itseoppiminen ja sen kehittäminen." (H)	itsenäinen oppiminen	
"Haastaviksi kokemuksiksi laittaisin koko osuuskunnan perustamisen sekä yrittäjyys puolen asioiden oppimisen tyhjästä (hyvin paljon itsenäistä opiskelua)." (G)	Itsenäinen opiskelu	
"Ikäviä ovat myös olleet tilanteet, jotka ovat menneet pieleen tai ei suunnitelmien mukaan, mutta ehkä niistä on opittu. Minun on vain vaikea sietää epäonnistumista" (C.)	epäonnistumisen ja virheiden sietäminen	Epäonnistumisen ja virheiden sietäminen (N=1)

## MIELUISIMMAT KOKEMUKSET

Alkuperäinen	Pelkistetty	Alakategoria
"Olen oppinut treeneissä osallistumaan tilanteisiin enemmän a olemaan myös aktiivinen." (A)	olen oppinut osallistumaan enemmän	Henkilökohtainen kehittyminen ihmisenä (N=4)
"...olen mielestäni kasvanut ihmisenä, oppinut itsestäni, tavastani oppia ja mistä juuri minä pidän ja haluan tehdä. Näiden asioiden kirjastuminen on ollut mielestäni enemmän kuin vain fysioterapian oppiminen." (F)	olen kasvanut ihmisenä ja oppinut itsestäni	
"Olen oppinut rohkeammaksi ja avoimemmaksi." (B)	olen oppinut rohkeammaksi ja avoimemmaksi	
"Osuuskunta on tähänmennessä opettanut todella paljon sellaisia asioita, joita luulen etten olisi oppinut tavallisella opiskelulla." (D)	olen oppinut jotain mitä en muuten olisi oppinut	
"Opimme toisiltamme ja opetamme toisillemme." (A)	toisilta oppiminen	Pienryhmässä työskentely (N=5)

"Mieluista kokemukset minullaliittyvät vahvasti uusiin ihmisiin tutustumiseen, koska on saanut muistutuksen siitä vaikka ihmiset ovat erilaisia voi heidän kanssa tehdä hyvinkin sujuvasti töitä." (G)	yhteistyö pienryhmässä	
"Tykkään erittäin paljon työskennellä yhdessä tiiviissä porukassa, joten tämä tuntui luontevalta." (F)	pidän pienryhmässä työskentelystä	
"Yhdessä tekeminen on ollut mieleenpainuvinta. Oppiminen toisilta erilaisissa projeteissa ja erilaisissa rooleissa." (B)	yhdessä tekeminen	
"...ryhmähenki on ollut loistavaa..." (H)	ryhmähenki	
"Mieluisia kokemuksia ovat myös olleet uudet haasteet ja uudet työskentelytavat, ja se että asioita on tehty rennolla meiningillä." (G)	uudet rennommat työskentelytavat	Rennommat työskentelytavat (N=1)
"Projektien toteuttaminen on ollut mieluista vaikkakin haastavaa." (B)	projektit	Käytännön tekeminen (N=3)
"Oikeiden asiakkaiden kanssa toimiminen on mieluisaa, sillä silloin saa uusia kontakteja, oppii oikeasti työstämme ja motivaatio on aivan erilainen." (F)	Käytännön tekeminen ja vuorovaikutus koulun ulkopuolisten tahojen kanssa.	
"Myös se, että on päässyt käyttämään jo opittuja asioita käytännössä ja huomannut, että oikeasti osaa jo jotain on ollut hyvin mieluisaa." (G)	käytännön kokemus ja sitä kautta itsetunnon vahvistuminen	